ANNUAL REPORT TO PARLIAMENT

President
of the Treasury Board

Présidente
du Conseil du Trésor

Employment Equity in the Federal Public Service

1999–2000

Canada

+10

ANNUAL REPORT TO PARLIAMENT

Employment Equity in the Federal Public Service

1999–2000

101-04533/

Also available in alternative formats

© Her Majesty the Queen in Right of Canada,
represented by the President of the Treasury Board, 2001

Catalogue No BT1-9/2000
ISBN 0-662-65534-6

This document is also available in Adobe Acrobat format
on the World Wide Web at the following address:
http://www.tbs-sct.gc.ca/

President's Message

Fairness and respect are fundamental values that Canadians share and cherish.

Promoting these values is at the heart of the Public Service of Canada's efforts to become more representative and more inclusive. We want to ensure that all qualified Canadians have an opportunity to participate at all levels in this essential national institution.

In last year's report, we welcomed the establishment of two Task Forces, the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service and the Task Force on an Inclusive Public Service. Over the course of the last twelve months, both have made important recommendations about how to stimulate positive change in the Public Service workforce.

The Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service recommended ways to address the under-representation of persons in visible minority groups. We are acting on many of these recommendations and are confident that we will see tangible results within the next three to five years.

The Task Force on an Inclusive Public Service has suggested ways to change the corporate culture of the Public Service in order to foster a more diverse workforce. Activities undertaken to implement employment equity and diversity are essential as we move forward with our efforts to energize and rejuvenate the Public Service.

The Public Service of Canada is striving to become an exemplary employer for current employees and the employer of choice for future generations of Canadians. We are confident that we are moving in the right direction. As this report outlines, we will continue to build a government workforce that truly represents the public it serves and has the skills and ideas necessary to provide high quality services to Canadians.

Lucienne Robillard

Lucienne Robillard
President of the Treasury Board
2001

Speaker of the Senate

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to subsection 21(1) of the *Employment Equity Act*, I have the honour of submitting to Parliament, through your good offices, the 1999–2000 annual report on employment equity in the federal Public Service.

Sincerely,

Lucienne Robillard

Lucienne Robillard
President of the Treasury Board

2001

Speaker of the House of Commons

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to subsection 21(1) of the *Employment Equity Act*, I have the honour of submitting to Parliament, through your good offices, the 1999–2000 annual report on employment equity in the federal Public Service.

Sincerely,

Lucienne Robillard
President of the Treasury Board

2001

Table of Contents

Introduction 1
Employment Equity: A Historical Perspective 3

Chapter 1
Keeping Count 7
1999–2000 Employment Equity Statistics Highlights 7
Overall Representation 15
Gender 16
Employment Type 16
Occupational Category 16
Age 17
Departments and Agencies 19
Geographic Location 20
Salary 22
Hirings 22
Promotions 23
Separations 24
Technical Notes 25
Federal Public Service 25
Report Coverage 26
Federal Departments and Agencies 26
Term Employees 27
Data on Persons in the Designated Groups 27
Terminology 28
List of Tables 30

Chapter 2
Employment Equity Positive Measures Program: Striving for a Representative Public Service 57

Results and Successes 58

Employment Equity Capacity Building 59

Tools 59

Supportive Workplace 60

Representation 60

EE Intervention Fund 61

EE Partnership Fund 63

EE Career Development Office 64

EE Enabling Resource Centre for Persons with Disabilities 64

Federal Public Service Job Accommodation Network for Persons with Disabilities 64

Mid-Term Review Results 65

Chapter 3
Embracing Change, Fostering Inclusiveness and Strengthening Partnerships 67

Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service 67

Task Force on an Inclusive Public Service 68

Joint Employment Equity Committee of the National Joint Council 69

National Council of Visible Minorities 70

Chapter 4
Employment Equity: An Integral Part of Good Management 71

Chapter 5
Employment Equity: More Than Numbers 81

Audits by the Canadian Human Rights Commission 81

Treasury Board Policies 82

Self-Identification Update 82
Employee Self-Identification 82
Self-Declaration Form for Aboriginal Peoples 83
Employment Equity Learning 83
Diversity: Vision and Action Course 83
Employment Equity Orientation Course 84
Publications 84
Creating a Welcoming Workplace for Employees with Disabilities 84
Data Elements of an Employment Systems Review 84
Employment Equity for Women Still Matters 85
A Perspective of Aboriginal Employment in the Federal Public Service 85
Employment Equity Lens 85
Public Service Employee Survey 1999 86
Assembly of First Nations 86
Canadian Human Rights Commission's Master Agreement with the Assembly of Manitoba Chiefs 87
Federal Public Service Job Accommodation Network for Persons with Disabilities 88
TBS Employment Equity Committees 88
TBS Consultation Committees on Employment Equity 88
Interdepartmental Committee on Employment Equity 90

Conclusion 92

INTRODUCTION

In 1999–2000, there was much discussion on the topic of entering a new millennium. For the Public Service of Canada, the turn of the century saw significant challenges in human resources management. These included the need to respond to the changing demographics of the Public Service and the wider labour force, especially the increasing competition for knowledge workers. They also included results from the Public Service Employee Survey 1999, which had provided valuable insights into the state of the Public Service.

When it came to implementing employment equity in the Public Service, the end of the 1990s was marked by the contributions of employees at all levels to a workplace that is more welcoming to the designated groups—women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and persons in a visible minority group. There was clear evidence that employees were prepared to articulate the role they wished to play in building a workplace that values, respects and accepts them as diverse individuals. In the October 1999 Speech from the Throne, the government reiterated its commitment to building a representative, professional and non-partisan Public Service with a focus on the recruitment, retention and continuous learning of a skilled federal workforce. The *Seventh Annual Report to the Prime Minister on the Public Service of Canada*, released on March 31, 2000, acknowledged that people are an essential component in ensuring a Public Service that can and will serve Canadians well.

The *Framework for Good Human Resources Management in the Public Service* incorporates legislative, financial and operational parameters. One of the goals of this Framework is achieving all of the objectives of employment equity. In last year's report, we indicated that employment equity's success depends on its integration into human resources strategies and corporate business planning and reporting. Through delegation of responsibility by TBS to the deputy heads, deputy heads are more directly accountable for human resources management. Accountability can be measured by the five key results areas found in the Framework: leadership, values, productivity, an enabling environment, and a sustainable workforce.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Accountability for good [human resources] management begins with deputy ministers asking themselves the following five basic questions:

Leadership:	*Are my people well-led?*
Workforce Built on Values:	*Does my organization uphold the values of competency, representativeness and non-partisanship?*
Productive Workforce:	*Am I building the capacity for improved productivity?*
Enabling Work Environment:	*Does the environment bring out the best in my people?*
Sustainable Development:	*Do the competencies of my people match anticipated needs?*

—Framework for Good Human Resources Management in the Public Service

We also indicated in last year's report that tangible results in these five areas could not be achieved in isolation from employment equity. This is especially true of building a workforce on values and developing an enabling environment. The Framework for Good Human Resources Management notes that, in a workplace that values its employees, human resources strategies are developed and implemented to address under-representation and to build a representative workforce that reflects the society it serves. In such a workplace, employees are aware of their organization's commitment to employment equity, and they and their managers are sensitized to diversity issues. The Framework also notes, under the enabling environment, that a supportive workplace is achieved when the organizational culture encourages and recognizes the employees' high levels of performance, personal growth and development. In such an organization, managers provide an inclusive work environment, create appropriate opportunities for personal development and accomplishment, and encourage initiative.

To underscore employment equity's importance as an essential component of leading the public service workforce renewal, departments and agencies are encouraged to align their business function with the Framework's five elements. It is against this backdrop that employment equity was positioned in this report for 1999–2000.

Accountability for good [human resources] management begins with deputy ministers asking themselves the following five basic questions:

Leadership:	*Are my people well-led?*
Workforce Built on Values:	*Does my organization uphold the values of competency, representativeness and non-partisanship?*
Productive Workforce:	*Am I building the capacity for improved productivity?*
Enabling Work Environment:	*Does the environment bring out the best in my people?*
Sustainable Development:	*Do the competencies of my people match anticipated needs?*

—Framework for Good Human Resources Management in the Public Service

We also indicated in last year's report that tangible results in these five areas could not be achieved in isolation from employment equity. This is especially true of building a workforce on values and developing an enabling environment. The Framework for Good Human Resources Management notes that, in a workplace that values its employees, human resources strategies are developed and implemented to address under-representation and to build a representative workforce that reflects the society it serves. In such a workplace, employees are aware of their organization's commitment to employment equity, and they and their managers are sensitized to diversity issues. The Framework also notes, under the enabling environment, that a supportive workplace is achieved when the organizational culture encourages and recognizes the employees' high levels of performance, personal growth and development. In such an organization, managers provide an inclusive work environment, create appropriate opportunities for personal development and accomplishment, and encourage initiative.

To underscore employment equity's importance as an essential component of leading the public service workforce renewal, departments and agencies are encouraged to align their business function with the Framework's five elements. It is against this backdrop that employment equity was positioned in this report for 1999–2000.

This eighth report on the state of employment equity in the federal Public Service describes activities undertaken during the period from April 1, 1999, to March 31, 2000.

Chapter 1, "Keeping Count," provides statistical information on the representation and distribution of each designated group in the federal Public Service.

Under the heading "The Employment Equity Positive Measures Program: Striving for a Representative Public Service," Chapter 2 presents highlights from this program designed to stimulate and support innovative activities geared at improving representation and distribution of the persons from designated groups.

Chapter 3, entitled "Embracing Change, Fostering Inclusiveness and Strengthening Partnerships," features the work of the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service, the Task Force on an Inclusive Public Service, the bargaining agents and the National Council on Visible Minorities.

Chapter 4, entitled "Employment Equity: An Integral Part of Good Management," describes the best practices of federal departments and agencies in implementing employment equity in their organizations.

Finally, under the title "Employment Equity: More Than Numbers," Chapter 5 looks at employment equity from a central agency viewpoint.

Before we delve into these topics and see how far we have progressed in the past year, let us look at the strength of our ties with employment equity.

Employment Equity: A Historical Perspective

The Government of Canada is committed to ensuring that qualified Canadians have equal opportunities for employment. This commitment includes eliminating employment barriers so that the designated groups can participate more in the federal Public Service. Four groups—namely women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of a visible minority group—have historically been either under-represented in the Canadian Public Service, clustered within certain occupational groups, or occupying the lower levels of such groups. Starting with an employment equity policy and later the *Employment Equity Act*, the past two decades are witness to efforts at improving employment opportunities in the Public Service and drawing from the Canadian workforce's diverse talents and skills. A Public Service that better reflects the diversity in Canadian society will not only be better able to serve Canadians and be more responsive to their needs, but contribute to the institution's legitimacy and relevance.

Now rooted in legislation, employment equity is intended to correct conditions that have historically impeded the full and equitable participation of persons within the four designated groups. Employment within the federal Public Service is based on merit, and members of designated groups, like all public service employees, must be qualified for the positions they occupy. Employment equity is not the same as affirmative action and strictly avoids quotas.

Legislation such as the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* and the *Employment Equity Act* reflect a collective commitment to achieve a workplace that respects and values each employee's uniqueness and contributions. The legislative and policy frameworks for employment equity have been developed over a few decades and include several key milestones. The Royal Commission on the Status of Women was a stimulus for early efforts by the federal government in the 1970s to deal systematically with issues of women's under-representation in the Public Service.

In 1983, the *Access to Information Act* was approved followed by the *Government Communication Policy* (1988), the Alternative Format Guidelines (1993) and the Fair Communications Practices (1995). The guiding principle behind these acts, policies and guidelines is that every Canadian has a right to participate fully in the social and economic mainstream of Canadian life. Information must be provided to people with disabilities in accessible formats, such as audiocassette, Braille, large print and diskette.

In 1986, as a result of the 1984 *Report of the Royal Commission on Equality in Employment*, the federal government passed the first *Employment Equity Act* (which did not cover the federal Public Service), introduced the Treasury Board's *Employment Equity Policy* and initiated the Federal Contractors Programs.

Until 1992, employment equity in the Public Service was governed by a Treasury Board policy issued in 1986. In 1992, the *Public Service Reform Act* amended the *Financial Administration Act (FAA)* to include a series of provisions related to employment equity, giving a legislative basis to the Employment Equity Program in the federal Public Service. The *Employment Equity Act* of 1986 had applied to the federally regulated private sector and Crown corporations with 100 or more employees, but not to the federal public sector.

In December 1995, a revised *Employment Equity Act* received Royal Assent and became law. Employers under federal jurisdiction in the private and the public sectors, including the federal Public Service and separate employers, became subject to similar obligations to implement employment equity.

For the Public Service, these obligations were not significantly different from those contained in the FAA provisions, although they became more precise. The Canadian Human Rights Commission (CHRC) was given a mandate to verify compliance through audits of employers covered by the legislation and to help resolve non-compliance through persuasion and the negotiation of written undertakings, wherever possible.

As employer for the federal Public Service, the Treasury Board is responsible for carrying out the statutory obligations relating to those public service components as identified in Schedule 1, Part 1 of the *Public Service Staff Relations Act*. The Treasury Board of Canada Secretariat (TBS) provided general policy assistance to separate employers as well as the Royal Canadian Mounted Police, the Canadian Forces and the Canadian Security Intelligence Service as they became subject to employment equity legislation for the first time. The TBS also worked closely with the Public Service Commission of Canada (PSC), given the PSC's distinctive role and responsibilities for recruitment and upholding the merit principle under the *Public Service Employment Act*.

How far have we come in the last decade? There has clearly been progress, although major challenges remain with the overall participation in some areas. Our first report to Parliament indicated that representation of the designated groups was as follows: women, 46.1 per cent, Aboriginal peoples, 2.0 per cent, persons with disabilities, 3.1 per cent and members of visible minority groups, 3.8 per cent. Current representation is: women, 51.4 per cent, Aboriginal peoples, 3.3 per cent, persons with disabilities, 4.7 per cent and persons in a visible minority group, 5.5 per cent. Compared with labour market availability, the figures for which will be updated following the release of data from the 2001 Census, our situation is fairly equitable for women and Aboriginal peoples but there are gaps for persons with disabilities and, in particular, members of visible minority groups.

6

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Chapter 1
Keeping Count

The data in this chapter cover the fiscal year April 1, 1999, to March 31, 2000. They confirm that progress is being made toward becoming a more representative Public Service. This occurred even as the public service workforce was reduced by a significant amount when Revenue Canada became a separate employer, the Canada Customs and Revenue Agency, in November 1999.

1999–2000 Employment Equity Statistics Highlights[1]

Women

- ***More than half of all employees are women (51.4 per cent), almost the same proportion as a year earlier.***
- ***The population of both indeterminate and term employees increased. Just about half of all indeterminate employees (49.7 per cent) are women, a similar situation to a year ago (49.2 per cent). Women continue to make up over 6 in 10 of all term employees (61.6 per cent), although the proportion has declined from previous years. Fewer than a quarter of all seasonal employees are women.***
- ***Continuing the firm trend noted throughout the 1990s, the proportion of women in the Executive category increased by more than one percentage point to 28.4 per cent from 26.9 per cent.***
- ***The proportion of women who are also members of another designated group (for example, Aboriginal women) increased over the fiscal year to 14.3 per cent from 13.7 per cent in 1998–99. The actual numbers decreased, however, to 10,383 from 12,587 in 1998–99, largely because data on Revenue Canada employees are not included. This organization became a separate employer and was renamed the Canada Customs and Revenue Agency in 1999.***

1. Technical Notes describing this report's statistical base start on page 25. They include an explanation of the population, which comprises indeterminate employees, term employees of three months or more and seasonal employees. The population covered in this and previous annual reports does not include casual employees, students, employees of fewer than three months or employees on leave without pay.

Chapter 1
Keeping Count

The data in this chapter cover the fiscal year April 1, 1999, to March 31, 2000. They confirm that progress is being made toward becoming a more representative Public Service. This occurred even as the public service workforce was reduced by a significant amount when Revenue Canada became a separate employer, the Canada Customs and Revenue Agency, in November 1999.

1999–2000 Employment Equity Statistics Highlights[1]

Women

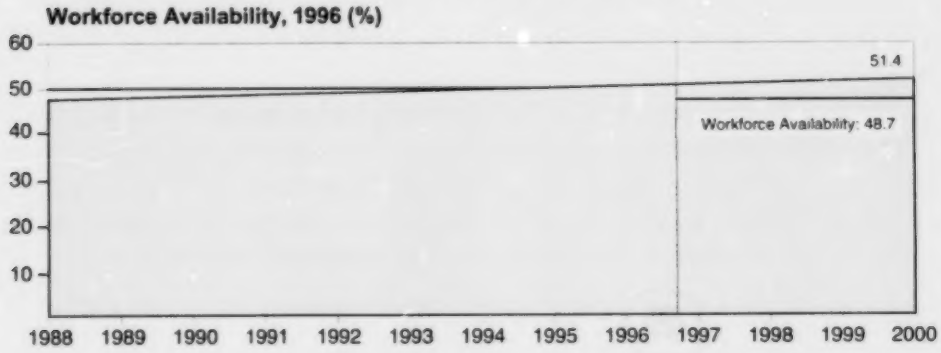
- ***More than half of all employees are women (51.4 per cent), almost the same proportion as a year earlier.***
- ***The population of both indeterminate and term employees increased. Just about half of all indeterminate employees (49.7 per cent) are women, a similar situation to a year ago (49.2 per cent). Women continue to make up over 6 in 10 of all term employees (61.6 per cent), although the proportion has declined from previous years. Fewer than a quarter of all seasonal employees are women.***
- ***Continuing the firm trend noted throughout the 1990s, the proportion of women in the Executive category increased by more than one percentage point to 28.4 per cent from 26.9 per cent.***
- ***The proportion of women who are also members of another designated group (for example, Aboriginal women) increased over the fiscal year to 14.3 per cent from 13.7 per cent in 1998–99. The actual numbers decreased, however, to 10,383 from 12,567 in 1998–99, largely because data on Revenue Canada employees are not included. This organization became a separate employer and was renamed the Canada Customs and Revenue Agency in 1999.***

1. Technical Notes describing this report's statistical base start on page 25. They include an explanation of the population, which comprises indeterminate employees, term employees of three months or more and seasonal employees. The population covered in this and previous annual reports does not include casual employees, students, employees of fewer than three months or employees on leave without pay.

WOMEN (cont'd)

- ***Close to 6 of 10 persons hired into the federal Public Service were women, the same proportion as for the past three years.***
- ***For the first time, less than 50 per cent of women entered the federal Public Service via the Administrative Support category; close to 30 per cent were recruited into the Administrative and Foreign Service category.***
- ***Women received close to 6 in 10 of all promotions, similar to last year's share.***
- ***Of the large departments, the Royal Canadian Mounted Police (federal public service staff) employed the highest proportion of women, with 77.4 per cent.***

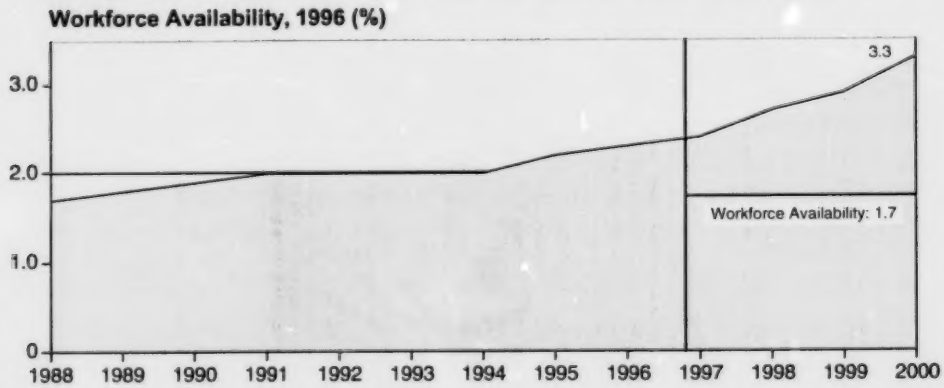
Figure 1
Representation of Women, 1988 to 2000 (%)



Aboriginal Peoples

- ***Aboriginal peoples account for 3.3 per cent of the federal public service workforce, up from 2.9 per cent on March 31, 1999.***
- ***Aboriginal peoples were 3.9 per cent of all new hires into the federal Public Service, up from 3.3 per cent a year earlier.***
- ***New Aboriginal hires tended to enter the federal Public Service via either the Administrative Support or the Administrative and Foreign Service categories (36.8 per cent and 33.0 per cent respectively).***
- ***Most new Aboriginal employees (81.2 per cent) were hired for a specified term.***
- ***Close to 7 in 10 Aboriginal employees work outside the National Capital Region, down slightly from last year.***
- ***Aboriginal employees received 3.3 per cent of all promotions, up from 3.0 per cent a year ago.***
- ***Almost three-quarters of all Aboriginal peoples who separated from the federal Public Service were term employees; the converse, one quarter, were indeterminate employees, down from almost half compared with last year.***
- ***Of the large departments, Indian and Northern Affairs Canada continues to employ the highest proportion of Aboriginal employees at 28.5 per cent.***

Figure 2
Representation of Aboriginal Peoples, 1988 to 2000 (%)

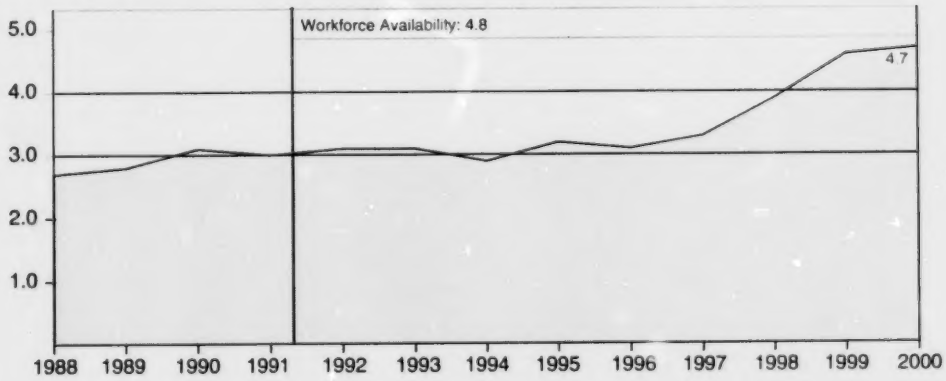


Persons with Disabilities

- ***The representation of persons with disabilities in the federal public service workforce increased marginally to 4.7 per cent, from 4.6 per cent as at the end of March 1999.***
- ***Nine out of 10 employees with disabilities were indeterminate employees.***
- ***Just under 1 in 8 persons with disabilities was hired as an indeterminate employee, down from approximately 1 in 5 two years ago.***
- ***Eight in 10 persons with disabilities entered the federal Public Service in the Administrative Support or Administrative and Foreign Service categories.***
- ***Employees with disabilities received 4.1 per cent of all promotions, up marginally from 3.9 per cent last year, but still below their internal representation of 4.7 per cent.***
- ***Almost 1 out of 2 persons with disabilities separating from the federal Public Service were indeterminate employees, down from 2 out of 3 observed last year.***
- ***Of the large departments, Human Resources Development Canada employs the highest proportion of employees with disabilities, at 8.5 per cent.***

Figure 3
Representation of Persons with Disabilities
1988 to 2000 (%)

Workforce Availability, 1991 (%)



Persons in a Visible Minority Group

- *Persons in a visible minority group represented 5.5 per cent of the federal public service workforce at the end of March 2000. If data for the former Revenue Canada are excluded, this reflects an increase of half a percentage point from the situation as of March 31, 1999. When Revenue Canada became Canada Customs and Revenue Agency, a separate employer, the number of persons in a visible minority group in the Public Service was reduced by almost one third.*
- *Almost 8 out of 10 employees in a visible minority group were indeterminate employees, down from 9 out of 10 a year ago.*
- *Just about a quarter of all persons in a visible minority group were in the Scientific and Professional category, where 6 in 10 were found in the ES, EN and SE groups (respectively: Economics, Sociology and Statistics; Engineering and Land Survey; and Scientific Research groups).*
- *Over 4 in 10 employees in a visible minority group worked in the National Capital Region—a slightly higher proportion than a year ago.*
- *Of all new hires, 5.7 per cent were persons in a visible minority group, up from 4.4 per cent a year earlier.*
- *Of all new indeterminate hires, 8.3 per cent were employees in a visible minority group, up from 6.9 per cent a year earlier.*
- *Three in 10 employees in a visible minority group entered the federal Public Service via the Administrative Support category, down from 4 in 10 a year earlier. By contrast, 6 in 10 new employees in a visible minority group came into the Public Service via the Scientific and Professional or the Administration and Foreign Service categories.*

Persons in a Visible Minority Group (cont'd)

- ***Employees in a visible minority group received 6.3 per cent of all promotions, up from 6.1 per cent a year ago, and higher than their internal representation of 5.5 per cent.***
- ***Persons in a visible minority group accounted for 4.2 per cent of separations by indeterminate employees, up from 3.7 per cent a year ago.***
- ***Of the large departments, Health Canada and Citizenship and Immigration Canada employ the highest proportion of persons in a visible minority group, both at 9.5 per cent.***

Figure 4
Representation of Persons in a Visible Minority Group 1988 to 2000 (%)

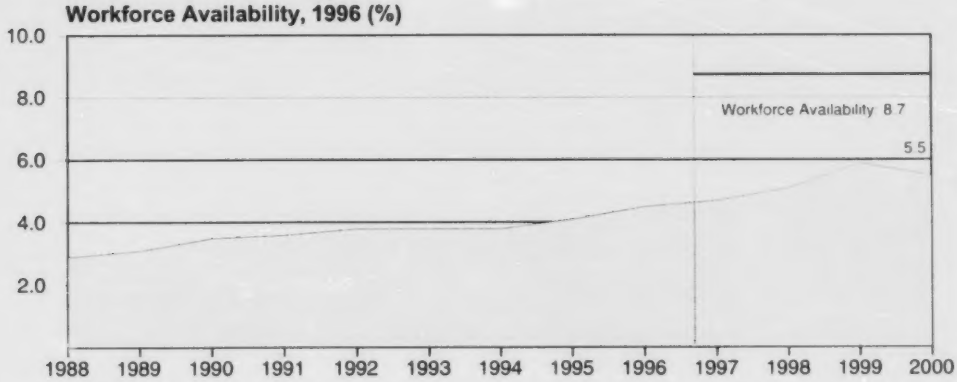


Figure 5
Hiring and Promotion of Women
1988, 1996, 1997, 1998, 1999 and 2000 (%)

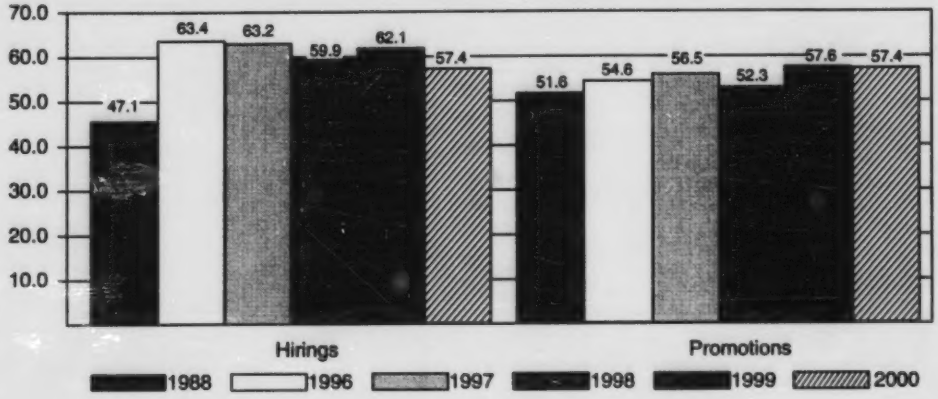


Figure 6
Hiring and Promotion of Aboriginal Peoples
1988, 1996, 1997, 1998, 1999 and 2000 (%)

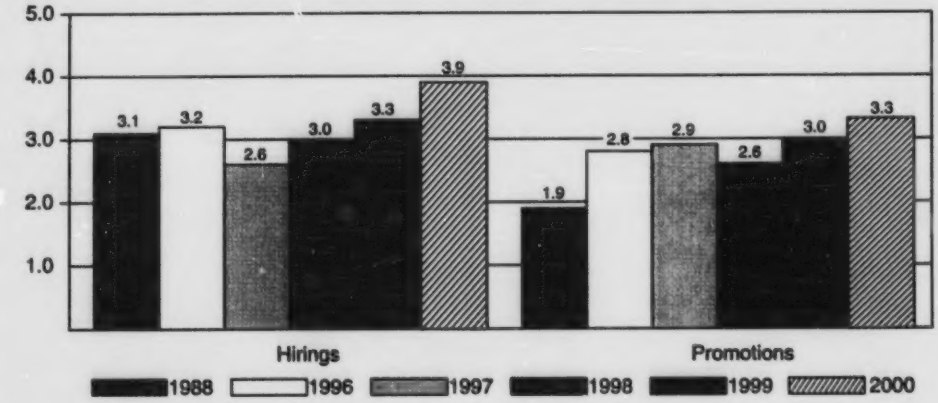


Figure 7
Hiring and Promotion of Persons with Disabilities
1988, 1996, 1997, 1998, 1999 and 2000 (%)

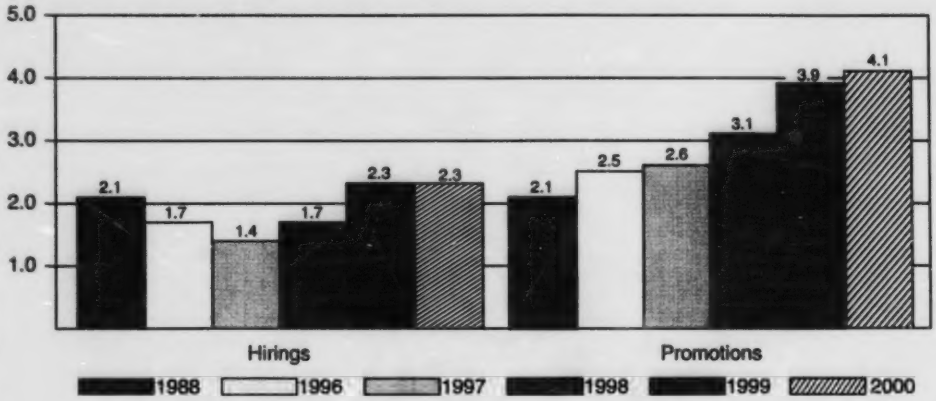
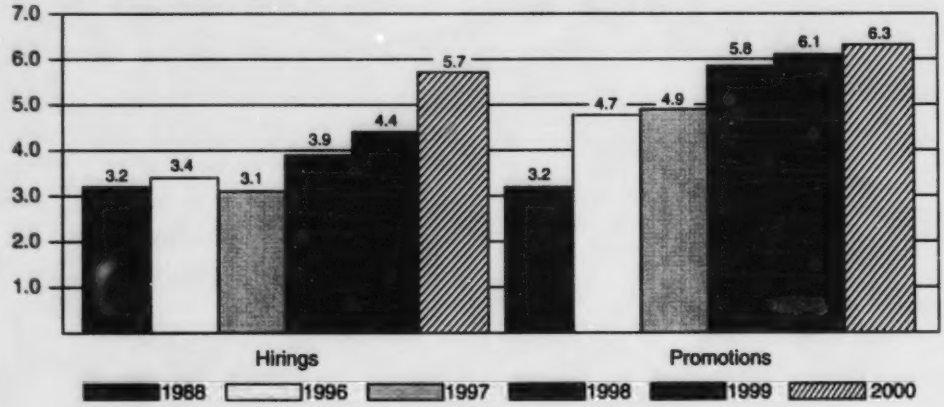


Figure 8
Hiring and Promotion of Visible Minorities
1988, 1996, 1997, 1998, 1999 and 2000 (%)



Overall Representation

Figures 1 through 4 compare representation with workforce availability for each designated group. (See Technical Notes further in this chapter.) These charts, as well as Figures 5 through 8 and Table 1, also provide historical information on the four designated groups.

Comparing current representation in the federal Public Service with current workforce availability estimates:

- Women (51.4 per cent) and Aboriginal peoples (3.3 per cent) have representation rates that are higher than workforce availability of 48.7 and 1.7 per cent, respectively.
- At 4.7 per cent, the representation of persons with disabilities is in line with workforce availability (4.8 per cent).
- A substantial gap persists between the representation of persons in a visible minority group (5.5 per cent) and the workforce availability figure of 8.7 per cent derived for public service purposes.

The *Employment Equity Act* requires that workforce availability indicators be used in determining whether an organization is representative or not. These indicators derive from the 1996 Census—in the case of women, Aboriginal peoples and persons in a visible minority group—and from the 1991 Health and Activity Limitation Survey (HALS) for persons with disabilities. Statistics Canada could not secure funding to repeat the HALS in 1996. Consequently, the 1991 data on persons with disabilities remain the most comprehensive and reliable statistics on this designated group and continue to be used for the federal Public Service. A HALS will be conducted following the 2001 Census and will update availability indicators for this designated group.

Workforce availability estimates provide a picture of the Canadian workforce. They are derived initially from the population aged 15 years and over who have had some work experience in at least the 16 months prior to the Census (for women, Aboriginal peoples and persons in a visible minority group) and the five years prior to the HALS (for persons with disabilities). Taking into account the preference accorded to Canadian citizens under the *Public Service Employment Act*, workforce availability estimates are based on the population of Canadian citizens with the skills and work experience relevant to the occupational groups in the federal Public Service.

Gender

Table 2 presents the distribution of federal public service employees by gender as at March 31, 2000. The data reveal that the proportion of women who are also members of another designated group now stands at over 14.3 per cent of all women, up from 13.7 per cent a year earlier. The proportion of women in a visible minority group has decreased slightly to 5.6 per cent compared with 5.8 per cent a year earlier, while the proportions of women with disabilities and Aboriginal women have increased to 4.7 per cent and 4.0 per cent respectively from 4.4 and 3.5 per cent.

More than 60 per cent of Aboriginal peoples in the federal Public Service are women. This contrasts with the more even gender balance among persons with disabilities and persons in a visible minority group, where roughly half of all employees are women.

Employment Type

Table 2 also presents information by employment type. Over the last fiscal year, the proportion of all employees in the federal Public Service who were indeterminate remained fairly stable (now at 84.4 per cent compared with 84.8 per cent in 1999). By designated group, as at March 31, 2000, the percentage of women who are indeterminate employees stood at 81.6 per cent, up from 81.0 per cent; indeterminate Aboriginal employees are at 77.4 per cent, down from 77.8 per cent. The percentage of persons with disabilities who are indeterminate employees was virtually unchanged (88.9 per cent compared with 88.8 per cent), while the proportion of employees in a visible minority group has declined to 78.2 per cent from 83.2 per cent a year earlier.

Over the fiscal year, the number of employees hired for a specified period of three months or more decreased from 25,924 to 21,314, or 15.1 per cent of the total population (i.e. indeterminate employees, terms of three months or more and seasonal employees). Over the past several years, most term employees—now 7 in 10—were members of the designated groups, and close to two thirds were women.

Occupational Category

The Executive ranks of the federal Public Service increased to 2.3 per cent from 1.9 per cent last year. As per Table 3, men still account for over two thirds (71.6 per cent) of this category and women now make up 28.4 per cent of the Executive category, up from 26.9 per cent a year ago. This continues the pattern of steady increase witnessed throughout the 1990s for women.

Of the five remaining occupational categories in the Public Service, only the Technical category showed an increase in the number of employees, up by 179 or 1.2 per cent. The Administrative and Foreign Service category showed the largest decrease—by 21,061 employees or 28.3 per cent, followed by the Administrative Support category with a reduction of 10,499 employees or 24.1 per cent, the Scientific and Professional category with 4,620 employees or 20.4 per cent and the Operational category, which decreased by 961 employees or 5.1 per cent.

Over half of all women (51.8 per cent) are in the Executive, Scientific and Professional, and Administrative and Foreign Service categories. For the second consecutive year, the Administrative and Foreign Service category constitutes the largest grouping of women in the federal Public Service (41.4 per cent of all women), followed by the Administrative Support category (38.3 per cent). Just over 1 per cent of all women (1.3 per cent) in the federal Public Service are in the Executive category, well below the 3.4 per cent for men and the 2.3 per cent for all employees.

In contrast to the gains made by women, the representation of Aboriginal peoples, persons with disabilities and persons in a visible minority group in the Executive category are at virtually the same levels as in 1999—1.9 per cent for Aboriginal peoples, 2.9 per cent for persons with disabilities and 3.1 per cent for persons in a visible minority group.

Age

Table 4 presents the age structure of the designated groups in 1999–2000 by occupational category. The federal public service population aged slightly in 1999–2000, an increase in average age from 42.7 years to 43.2 years.

The proportion of employees aged 45 and over continues to rise and now stands at 47.3 per cent, up 3.2 percentage points since last year. All designated groups showed increases in the proportion of employees aged 45 and over.

The gap between the proportions of men and women aged 45 and over in the federal Public Service was similar to that described last year when half of all men were aged 45 and over, compared with just 4 in 10 women. The proportion of women aged 45 and over increased again this year by 3.3 percentage points to 42.1 per cent. The average age for women was 42.1 years, one year younger than the overall average age, and two years younger than the average age for men (44.3 years).

The proportion of Aboriginal employees aged 45 and over rose by almost three percentage points to 36.1 per cent of all Aboriginal employees this year. The average age of Aboriginal employees was 40.7 years in 1999–2000, still the youngest of the four designated groups in the federal Public Service.

Figure 9
Women by Age Group

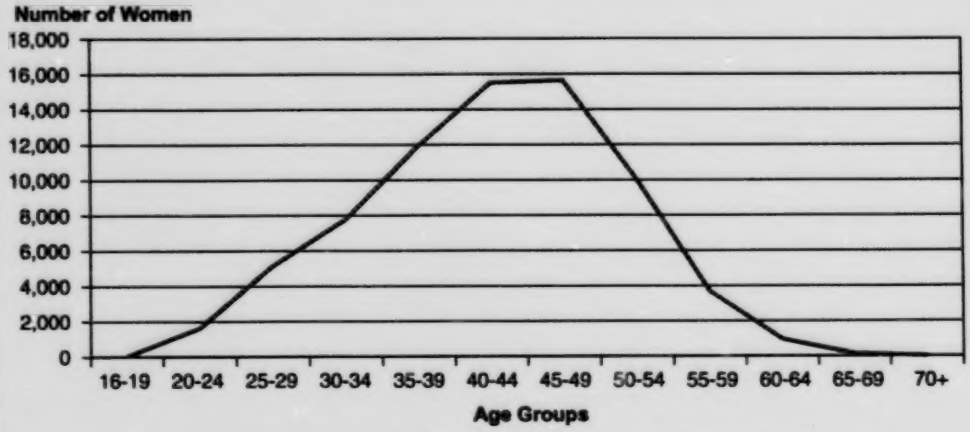
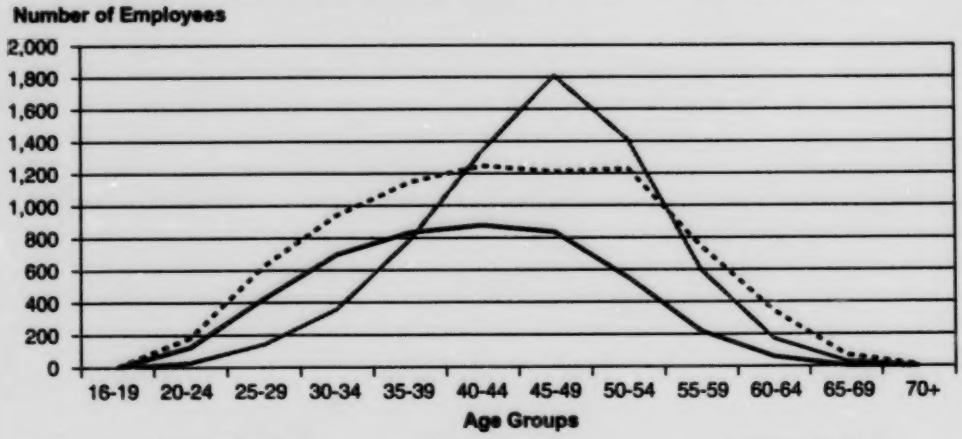


Figure 10
Three Designated Groups of Employees by Age Group



Just over 60.2 per cent of employees with disabilities were aged 45 and over in 1999–2000, up from 56.0 per cent last year. This increase has been steady since 1993–94, when only 45 per cent of employees with disabilities were aged 45 and over. Employees with disabilities also have the highest average age this year (45.9 years against 45.4 last year).

The proportion of employees in a visible minority group aged 45 or older is virtually the same as a year ago (46.7 per cent versus 46.5 per cent). At 43.3 years, the average age for all employees in a visible minority group is the same as last year.

Departments and Agencies

According to Table 5, most departments experienced net increases in the sizes of their populations, maintaining the upward trend observed in last year's report. Only 1 of the 18 larger departments (i.e. those with 3,000 or more employees) showed reductions in the size of its population, a noteworthy change from the 6 of 19 last fiscal year. Revenue Canada, which was the largest department at the end of March 1999, became a separate employer in November that year when it became the Canada Customs and Revenue Agency and is not covered in this summary. The workforce at Canadian Heritage was reduced by almost 3,000 employees when Parks Canada became a separate agency. By contrast, among the larger departments, the workforce at the Department of Justice Canada shows the most sizeable increase and now stands at 3,177 employees, up from 2,791.

The proportion of women in each of the large departments did not change significantly over the fiscal year. Again, the highest proportion of women was at the Royal Canadian Mounted Police (federal public service staff) and Human Resources Development Canada, where 8 in 10 and 7 in 10 employees, respectively, were women. At least one third of all employees in all but one of the large departments are women. It is only at Fisheries and Oceans Canada that the representation of women persists at below 30 per cent. As noted in previous years, this department has a relatively high proportion of occupations that have been considered non-traditional for women—including fields such as engineering, natural sciences and ship's officers and crews, for example. Despite a reduction of close to 100 employees, Transport Canada had the largest increase in the proportion of women—two percentage points to 40.6 per cent.

This year, four departments (compared to six in the previous year) account for almost 60 per cent of Aboriginal employees in the federal Public Service: Indian and Northern Affairs Canada, Human Resources Development Canada, Correctional Service Canada and Health Canada.[2]

2. Revenue Canada and National Defence were the other two departments included in last year's figures.

At 28.5 per cent, up from 27.3 per cent a year earlier, Indian and Northern Affairs Canada continues to have the highest proportion of Aboriginal employees in its departmental population. This was more than four times the proportion in the next highest department, Health Canada, with 6.8 per cent. Significant gains were made at Human Resources Development Canada, now second in the number of Aboriginal employees in its workforce—710, compared to 968 at Indian and Northern Affairs Canada.

There were 17 departments with only one or no Aboriginal employees at all. While two of these departments—the Canadian Space Agency and the Office of the Chief Electoral Officer—each have a total population of more than 200 employees, for the most part, low levels of Aboriginal representation occur in the very small departments (i.e. 100 employees or less). Eleven of these smaller departments have 30 or fewer employees. Among departments with more than 100 employees, the Canadian Human Rights Commission and the Office of the Secretary to the Governor General both record the highest proportion of persons with disabilities (9.0 per cent). Human Resources Development Canada and the Public Service Commission of Canada, with 8.5 and 6.8 per cent respectively, have the highest proportions among departments with more than 1,000 employees. Each of the 12 departments in which there were no employees with disabilities have a total population of fewer than 100 employees.

Human Resources Development Canada, Public Works and Government Services Canada and Health Canada each employ more than 500 employees in a visible minority group. Together, these three departments account for one third (34.3 per cent) of all employees from this designated group in the federal Public Service. Close to one fifth of all employees in a visible minority group work at Human Resources Development Canada, where they represent 5.8 per cent of the total employee population. With 9.5 per cent (up from 9.1 per cent a year earlier), Health Canada now leads in percentage representation, along with Citizenship and Immigration Canada. Among departments and agencies with more than 100 but fewer than 1,000 employees, for the third year in a row, the Immigration and Refugee Board has the highest percentage of employees from a visible minority group (19.9 per cent).

Geographic Location

Data in Table 6 show that 4 in 10 federal public service employees (39.1 per cent) work in the National Capital Region, up significantly from last year's 34.7 per cent. Among the designated groups, the proportion is slightly higher for women (41.2 per cent) and persons with disabilities (41.1 per cent), and the same for persons in a visible minority group (41.1 per cent). While there was a slight decrease from last year's proportion, close to 70 per cent of Aboriginal peoples work outside the National Capital Region.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Excluding the National Capital Region, Ontario has the highest number of employees in all four designated groups. Prince Edward Island has the highest proportion of women, with 6 in 10 employees being female. Excluding the territories, Manitoba (9.8 per cent) and Saskatchewan (9.5 per cent) have the highest proportions of Aboriginal employees in the federal workforce. Quebec, excluding the National Capital Region, at 1.2 per cent, and New Brunswick, at 1.5 per cent, have the lowest proportions. Persons with disabilities range from a low of 1.9 per cent for employees working outside Canada and 2.6 per cent in Newfoundland, to a high of 6.9 per cent in Prince Edward Island. As was the case for Aboriginal peoples, the regional distribution of visible minority group members shows considerable variation. At the high end of the spectrum, once again, is British Columbia with 9.4 per cent of federal employees reporting that they are members of a visible minority group. By contrast, in Newfoundland and New Brunswick, less than 1.0 per cent of the federal workforce comprises persons in a visible minority group, as was the situation last year. These are the only occurrences of designated group representation below 1.0 per cent. A new entry in this report is Nunavut, which was previously included with the Northwest Territories. At 29.2 per cent, Nunavut has the largest proportion of Aboriginal employees. The data show no employees with disabilities in Nunavut.

Figure 11
Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Region of Work (%)

	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority Group
Newfoundland	39.1	2.2	2.6	0.5
Prince Edward Island	58.6	1.9	6.9	1.2
Nova Scotia	39.0	1.8	5.0	3.9
New Brunswick	53.4	1.5	4.1	0.9
Quebec	52.9	2.6	3.7	3.7
Ontario	53.4	2.4	5.3	7.0
Manitoba	54.2	9.8	5.6	4.4
Saskatchewan	51.9	9.5	4.8	3.0
Alberta	52.3	5.7	5.0	5.5
British Columbia	47.2	3.9	4.8	9.4
Yukon	55.5	14.9	3.7	1.1
Northwest Territories	51.5	21.2	2.5	3.2
Nunavut	37.5	29.2	0.0	4.2

Excluding the National Capital Region, Ontario has the highest number of employees in all four designated groups. Prince Edward Island has the highest proportion of women, with 6 in 10 employees being female. Excluding the territories, Manitoba (9.8 per cent) and Saskatchewan (9.5 per cent) have the highest proportions of Aboriginal employees in the federal workforce. Quebec, excluding the National Capital Region, at 1.2 per cent, and New Brunswick, at 1.5 per cent, have the lowest proportions. Persons with disabilities range from a low of 1.9 per cent for employees working outside Canada and 2.6 per cent in Newfoundland, to a high of 6.9 per cent in Prince Edward Island. As was the case for Aboriginal peoples, the regional distribution of visible minority group members shows considerable variation. At the high end of the spectrum, once again, is British Columbia with 9.4 per cent of federal employees reporting that they are members of a visible minority group. By contrast, in Newfoundland and New Brunswick, less than 1.0 per cent of the federal workforce comprises persons in a visible minority group, as was the situation last year. These are the only occurrences of designated group representation below 1.0 per cent. A new entry in this report is Nunavut, which was previously included with the Northwest Territories. At 29.2 per cent, Nunavut has the largest proportion of Aboriginal employees. The data show no employees with disabilities in Nunavut.

Figure 11
Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Region of Work (%)

	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority Group
Newfoundland	39.1	2.2	2.6	0.5
Prince Edward Island	58.6	1.9	6.9	1.2
Nova Scotia	39.0	1.8	5.0	3.9
New Brunswick	53.4	1.5	4.1	0.9
Quebec	52.9	2.6	3.7	3.7
Ontario	53.4	2.4	5.3	7.0
Manitoba	54.2	9.8	5.6	4.4
Saskatchewan	51.9	9.5	4.8	3.0
Alberta	52.3	5.7	5.0	5.5
British Columbia	47.2	3.9	4.8	9.4
Yukon	55.5	14.9	3.7	1.1
Northwest Territories	51.5	21.2	2.5	3.2
Nunavut	37.5	29.2	0.0	4.2

Salary

Compared with last year, all four designated groups showed an increase in the proportion of employees earning $50,000 or more. Table 7 presents the distribution of employment equity designated groups in the federal Public Service by salary as at March 31, 2000.

The proportion of federal public service employees earning $50,000 or more increased by 5.3 percentage points to 33.8 per cent. The proportion of women who earned $50,000 or more has improved from 17.7 per cent of all women during the last fiscal year to 22.3 per cent in 1999–2000. But the gap with men widened again this year, as the proportion for men has also improved, rising from 39.9 per cent to 46.0 per cent. As noted last year, for every nine men earning $50,000 or more, there were four women earning the same. As a proportion of all employees, women earning $50,000 or more rose to 33.9 per cent from 32.0 per cent last year and from 24.7 per cent four years ago. The other designated groups had similar increases in the number of people earning $50,000 or more as a percentage of all employees, with the proportion for Aboriginal employees rising from 1.9 per cent to 2.3 per cent and for persons with disabilities from 3.7 per cent to 3.9 per cent.

If we look at each designated group separately, the proportion of Aboriginal employees earning $50,000 or more increased to 23.2 per cent from 19.1 per cent, employees with disabilities from 22.9 per cent to 27.7 per cent and employees in a visible minority group from 31.4 to 37.0 per cent. The relatively higher proportion of employees in a visible minority group earning $50,000 or more is largely due to the heavy representation of this designated group in the Scientific and Professional category.

Hirings

Tables 8 to 10 show the number of hirings—persons added to the federal public service payroll—between April 1, 1999, and March 31, 2000. (See Technical Notes further in this chapter.) There was an increase in the share of hirings for the three minority-designated groups compared with a year earlier, while the share for women declined by 4.7 percentage points. Notwithstanding this decline in share, women continue to account for the majority of new hires as 57.4 per cent of all new employees are women, down from 62.1 per cent a year earlier. Persons in a visible minority group make up 5.7 per cent of new hires compared with 4.4 per cent a year ago; the share for Aboriginal peoples is at 3.9 per cent versus 3.3 per cent and, for persons with disabilities, the percentage remains the same as last year at 2.3 per cent of new hires.

The proportion of women entering the federal Public Service via the Administrative Support category continues to be dominant. While fewer than one third of all new hires into the Public Service were made in the Administrative Support category, women still account for over 8 in 10 of the new entries into this category. The proportion of women entering the Public Service via the Scientific and Professional category increased substantially from a year ago (12.1 per cent versus 7.3 per cent) and there was a similar increase for women entering by way of the Technical category (from 6.2 per cent to 10.1 per cent).

The continuing trend is for most persons to enter the federal Public Service as term employees although there was a marginal decline to 8 in 10 from just over 8 in 10 new entries. The share of indeterminate employees among new hires increased from 15.1 per cent last year to 19.1 per cent over the current review period. With respect to the designated groups, 15.4 per cent of women, 16.9 per cent of Aboriginal peoples, 17.3 per cent of persons with disabilities and 27.7 per cent of persons in a visible minority group were hired for an indeterminate period. Reversing the situation noted last year, all designated groups experienced an increase in the proportion of their members who were hired as indeterminate employees.

Of all the new hires into the federal Public Service, 1 in 3 occurred in the National Capital Region. Slightly lower ratios were found for women and Aboriginal peoples. By contrast, 1 in 2 of all new employees with disabilities and employees in a visible minority group were hired in the National Capital Region.

Quebec led all areas (excluding the NCR) in both the number (933) and proportion (over 60 per cent) of women hired. While 15.5 per cent of all new employees joined the federal Public Service in the Prairie provinces, 34.8 per cent of all new Aboriginal employees were hired in Manitoba, Saskatchewan and Alberta. British Columbia accounted for 9.8 per cent of all new hires and 15.4 per cent of persons in a visible minority group who were hired into the Public Service.

Promotions

Tables 11 to 13 provide information on promotions—appointments to positions at higher maximum levels of pay—in the 1999–2000 fiscal year. (Please refer to the Technical Notes further in this chapter.) Aboriginal peoples, persons with disabilities and persons in a visible minority group had slightly higher shares of promotions than they did last year, while there was a slight reduction for women.

As was the case last year, almost 6 in 10 employees (57.4 per cent) promoted in 1999–2000 were women, compared with an internal representation of 51.4 per cent. Aboriginal employees received 3.3 per cent of all promotions, the same as their internal representation (3.3 per cent). At 6.3 per cent, up marginally from 6.1 per cent a year ago, promotions of members of visible minority groups was slightly higher than internal representation while the reverse was true for persons with disabilities, whose share of promotions was 4.1 per cent compared with an internal representation of 4.7 per cent.

For the federal Public Service as a whole, 88.0 per cent of promotions during 1999–2000 went to indeterminate employees, slightly lower than last year but still higher than the 78.1 per cent of two years earlier. A small increase was reflected for each designated group, where close to 9 in 10 of all promotions went to indeterminate employees.

For all four designated groups, as for the federal Public Service as a whole, the highest number of promotions involved movements to or within the Administrative and Foreign Service category. This category figured in close to half of all promotions received by women and just about half for the other designated groups. The Scientific and Professional category was more significant for the visible minority groups, accounting for slightly more promotions than the Administrative Support category.

Of all promotions, 46.9 per cent were in the National Capital Region, an increase of 5.7 percentage points from last year. This region also accounted for 48.8 per cent of promotions received by women, 40.9 per cent by Aboriginal employees, 48.2 per cent by employees with disabilities and 44.0 per cent by employees in a visible minority group.

Separations

The final three tables, Tables 14 to 16, present information on separations. These include employees whose appointment for a term or specified period ended during the 1999–2000 fiscal year. There were 13,375 separations this year, down by more than half of last year's total departures (28,927).

Seven of 10 separations (70.6 per cent) involved persons in the designated groups, up from 63.5 per cent last year and 62.3 per cent in 1998. Two of the four designated groups showed marginal increases in their share of separations, while Aboriginal peoples and persons with disabilities showed a negligible decline of one tenth of a percentage point of all separations.

Two groups—women and persons in a visible minority group—showed increases in their share of separations, the former from 52.5 per cent to 59.1 per cent and the latter from 3.6 per cent to 4.2 per cent. Both persons with disabilities and Aboriginal peoples showed marginal declines in their share of separations from 3.8 per cent to 3.7 per cent, and 3.6 per cent to 3.5 per cent respectively.

Sixty-six per cent of all separations were from the Administrative and Foreign Service and the Administrative Support categories, the two largest in the Public Service. Women made up 49.7 per cent and 83.9 per cent respectively of all separations from these groups, proportional to their representation. Among separations from the Scientific and Professional category, the proportion of women increased considerably from 38.0 per cent to 47.7 per cent this year.

The separation rate of persons in a visible minority group was highest in the Scientific and Professional category, where they are more heavily concentrated. This year's rate for this occupational category was 8.0 per cent.

The separations of Aboriginal employees were evenly distributed across occupational categories, ranging between 2.5 per cent and 5.4 per cent for the five non-management categories.

Technical Notes

The following portion of Chapter 1 presents statistical profiles of the designated groups in the federal Public Service as at the end of March 2000. It includes summary data on women, Aboriginal peoples, persons in a visible minority group and persons with disabilities, as well as statistics on hirings, promotions and separations of persons in these groups.

Federal Public Service

The Treasury Board is the employer for the population comprising the federal Public Service as set out in the *Public Service Staff Relations Act*, Schedule I, Part I (PSSRA, I-I). Appointments are made according to the merit principle under the *Public Service Employment Act*, which is administered by the Public Service Commission of Canada.

The number of employees in the federal Public Service was 146,689 as at March 31, 2000. This represents a decrease of 39,625 persons or 21.3 per cent from March 31, 1999. Much of this decrease was due to Revenue Canada (now the Canada Customs and Revenue Agency) becoming a separate employer during the course of the fiscal year.

The employee population was distributed into the following categories:

Indeterminate, terms of three months or more and seasonal:	141,253
Terms of fewer than three months:	1,215
Casual employment:	4,221
Total:	**146,689**

Report Coverage

This report includes information on indeterminate employees, term employees of three months or more and seasonal employees. Because of the rapid turnover of students and casual employees, no information is reported on them. Persons on leave without pay, including those on care and nurturing leave and educational leave, are not included in these tables. Their exclusion may affect the representation in some smaller departments. The statistics in this document also exclude Governor in Council appointees, ministerial staff, federal judges and deputy ministers, all of whom are also on the federal public service payroll.

As required under the *Employment Equity Act*, this annual report to Parliament presents information for the fiscal year beginning April 1, 1999, and ending March 31, 2000.

Federal Departments and Agencies

Under the PSSRA, I-I, the federal Public Service comprises more than 60 departments, agencies and commissions for which the Treasury Board is the employer (see Table 5). The statistics in this report include only employees working for organizations covered by the PSSRA, I-I. These organizations vary in size, from departments with more than 3,000 employees to small institutions with fewer than 10 employees. Some departments have employees in all provinces and territories while others are located only in the National Capital Region. The population for some small organizations is included with the larger institution that handles its payroll and administrative matters.

Term Employees

Both the *Financial Administration Act* and the *Employment Equity Act* define "employee" so that the definition includes persons hired for a fixed duration of at least three months, traditionally referred to as "term employees."

Term employees fall into two categories:

- short-term employees appointed for fewer than three months; and
- long-term employees appointed for three months or more.

Since persons hired for fewer than three months are not part of the population under the *Employment Equity Act*, they are excluded from the statistics in this report, which includes only long-term employees. While employed in the federal Public Service, however, some persons who are initially hired as short-term employees become long-term employees. When this change in status occurs and the employee does not self-identify, designated group representation may be under-reported. For this reason, departments and agencies have been collecting self-identification information from all persons being added to the federal public service payroll. Self-identification is the process by which persons voluntarily identify themselves as being members of one or more of the minority-designated groups.

Data on Persons in the Designated Groups

To ensure consistency in the data presented in this chapter's statistical section, the Treasury Board of Canada Secretariat uses the Incumbent File, which contains information on all employees for whom the Treasury Board is the employer in accordance with the PSSRA, I-I. Self-identification data are generated from the

Employment Equity Data Bank maintained by TBS. Information derived from these two sources may not harmonize exactly with what may be obtained from departmental sources. Given the special circumstances requiring Health Canada to report to the Canadian Human Rights Tribunal, data from this department are derived from the departmental systems.

Data in the Incumbent File are derived monthly from the pay system of Public Works and Government Services Canada. Data on movements into the federal Public Service (hirings) and out of it (separations) come from the Mobility File, a subset of the Incumbent File. Data on promotions come from the Appointments File administered by the Public Service Commission of Canada.

All tabulations, other than those for women, contain data obtained through self-identification.

The completeness and accuracy of employment equity data for the federal Public Service and its departments depend on employees being willing to self-identify and on departments providing opportunities for them to do so. Employees can self-identify when they join a department's workforce and during departmental self-identification surveys or campaigns. At any time, they may simply fill out a self-identification form available from employment equity co-ordinators in the department.

Terminology

"Hirings" refers to the number of employees (i.e. indeterminate, terms of three months or more and seasonal) added to the federal public service payroll during the fiscal year that the report covers. It measures the flow of employees into the federal Public Service and may include more than one staffing action for term employees.

"Promotions" refers to the number of employee appointments to positions at higher maximum pay levels—either within the same occupational group or subgroup, or in another group or subgroup—during the fiscal year covered by the report.

"Separations" refers to the number of employees (i.e. indeterminate, terms of three months or more and seasonal) removed from the federal public service payroll during the fiscal year that the report covers. It measures the flow of persons out of the federal Public Service and may include more than one action for term employees. Separations include people who retired or resigned, as well as persons whose specified

employment period (term) in the federal Public Service has ended. People on leave without pay were excluded from the population counts derived from the pay-driven Incumbent File; they are, however, included as separations when they leave the federal Public Service.

"Indeterminate employees" refers to people appointed to the federal Public Service for an unspecified duration.

"Seasonal employees" refers to people who are hired to work cyclically for a season or portion of each year.

"Casual employees" refers to people hired for a specified period of no more than 90 days by any one department or agency during the fiscal year. Casual employees are not included in the employee totals for employment equity purposes.

"Workforce availability" refers to the distribution of people in the designated groups as a percentage of the total Canadian workforce. For federal public service purposes, workforce availability is based only on Canadian citizens in those occupations in the Canadian workforce corresponding to the occupational groups in the federal Public Service.

List of Tables

Table 1

Representation of Designated Groups in the Federal Public Service

Table 2

Distribution of Designated Groups in the Federal Public Service by Type of Employment and Gender

Table 3

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Group

Table 4

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Age Group

Table 5

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Department or Agency

Table 6

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Region of Work

Table 7

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Salary Band

Table 8

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

Table 9

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

Table 10

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

Table 11

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

Table 12

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

Table 13

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

Table 14

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

Table 15

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

Table 16

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

TABLE 1

Representation of Designated Groups in the Federal Public Service

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees

	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Public Service Representation									
As at March 31, 2000[1] (Revenue Canada excluded)	141,253	72,549	51.4	4,639	3.3	6,687	4.7	7,764	5.5
As at March 31, 1999[2] (Revenue Canada excluded)	137,292	69,232	50.4	4,301	3.1	6,007	4.4	6,816	5.0
As at March 31, 2000[3] (Revenue Canada included)	184,218	96,583	52.4	5,449	3.0	8,723	4.7	[illegible]	[illegible]
As at March 31, 1999 (Revenue Canada included)	178,340	91,856	51.5	5,124	2.9	8,117	4.6	[illegible]	5.1
As at March 31, 1998	179,831	90,801	50.5	4,770	2.7	6,943	3.9	9,260	5.1
As at March 31, 1997	186,378	92,281	49.5	4,551	2.4	6,227	3.3	8,690	4.7
As at March 31, 1996	201,009	96,794	48.2	4,665	2.3	6,291	3.1	8,981	4.5
As at March 31, 1995	217,784	103,191	47.4	4,783	2.2	6,935	3.2	8,914	4.1
As at March 31, 1994	224,640	105,621	47.0	4,492	2.0	6,623	2.9	8,566	3.8
As at March 31, 1993	221,114	102,015	46.1	4,441	2.0	6,755	3.1	8,462	3.8
Workforce Availability 1996 Census			48.7		1.7		4.8		8.7

Note: The data in this and other tables in this report covers employees identified for the purposes of employment equity in the Regulations to the *Employment Equity Act*. The estimates of workforce availability are based on information from the 1996 Census of Canada and the 1991 post-census Health and Activity Limitation Survey. They include only those occupations in the Canadian workforce that correspond to occupational groups in the federal Public Service.

1. The data in this line presents a "snapshot" of the Public Service taken on March 31, 2000, and excludes Revenue Canada, which became the new Canada Customs and Revenue Agency on November 1, 1999.
2. For the purpose of comparison with March 31, 2000, this line of data for March 31, 1999, excludes Revenue Canada.
3. For the purpose of comparison, this data includes the new Canada Customs and Revenue Agency.

TABLE 1

Representation of Designated Groups in the Federal Public Service

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees

	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Public Service Representation									
As at March 31, 2000[1] (Revenue Canada excluded)	141,253	72,549	51.4	4,639	3.3	6,687	4.7	7,764	5.5
As at March 31, 1999[2] (Revenue Canada excluded)	137,292	69,232	50.4	4,301	3.1	6,007	4.4	6,816	5.0
As at March 31, 2000[3] (Revenue Canada included)	**184,216**	**96,583**	**52.4**	**5,449**	**3.0**	**8,723**	**4.7**	**11,409**	**6.2**
As at March 31, 1999 (Revenue Canada included)	**178,340**	**91,856**	**51.5**	**5,124**	**2.9**	**8,137**	**4.6**	**10,557**	**5.9**
As at March 31, 1998	179,831	90,801	50.5	4,770	2.7	6,943	3.9	9,260	5.1
As at March 31, 1997	186,378	92,281	49.5	4,551	2.4	6,227	3.3	8,690	4.7
As at March 31, 1996	201,009	96,794	48.2	4,665	2.3	6,291	3.1	8,981	4.5
As at March 31, 1995	217,784	103,191	47.4	4,783	2.2	6,935	3.2	8,914	4.1
As at March 31, 1994	224,640	105,621	47.0	4,492	2.0	6,623	2.9	8,566	3.8
As at March 31, 1993	221,114	102,015	46.1	4,441	2.0	6,755	3.1	8,462	3.8
Workforce Availability 1996 Census			48.7		1.7		4.8		8.7

Note: The data in this and other tables in this report covers employees identified for the purposes of employment equity in the Regulations to the *Employment Equity Act*. The estimates of workforce availability are based on information from the 1996 Census of Canada and the 1991 post-census Health and Activity Limitation Survey. They include only those occupations in the Canadian workforce that correspond to occupational groups in the federal Public Service.

1. The data in this line presents a "snapshot" of the Public Service taken on March 31, 2000, and excludes Revenue Canada, which became the new Canada Customs and Revenue Agency on November 1, 1999.
2. For the purpose of comparison with March 31, 2000, this line of data for March 31, 1999, excludes Revenue Canada.
3. For the purpose of comparison, this data includes the new Canada Customs and Revenue Agency.

TABLE 2

Distribution of Designated Groups in the Federal Public Service by Type of Employment and Gender

FSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees – As at March 31, 2000

				Type of Employment								
				Indeterminate			Term ≥ 3 Months			Seasonal		
	All Employees		Gender			Gender			Gender			Gender
	#	%	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%
Federal Public Service												
Total	**141,253**	**100.0**	**100.0**	**119,150**	**100.0**	**100.0**	**21,314**	**100.0**	**100.0**	**789**	**100.0**	**100.0**
Women	72,549	51.4	51.4	59,210	49.7	49.7	13,127	61.6	61.6	212	26.9	26.9
Men	68,704	48.6	48.6	59,940	50.3	50.3	8,187	38.4	38.4	577	73.1	73.1
Aboriginal Peoples												
Total	**4,639**	**3.3**	**100.0**	**3,715**	**3.1**	**100.0**	**895**	**4.2**	**100.0**	**29**	**3.7**	**100.0**
Women	2,912	4.0	62.8	2,254	3.8	60.7	648	4.9	72.4	10	4.7	34.5
Men	1,727	2.5	37.2	1,461	2.4	39.3	247	3.0	27.6	19	3.3	65.5
Persons with Disabilities												
Total	**6,687**	**4.7**	**100.0**	**6,036**	**5.1**	**100.0**	**631**	**3.0**	**100.0**	**20**	**2.5**	**100.0**
Women	3,422	4.7	51.2	3,042	5.1	50.4	369	2.8	58.5	11	5.2	55.0
Men	3,265	4.8	48.8	2,994	5.0	49.6	262	3.2	41.5	9	1.6	45.0
Persons in a Visible Minority Group												
Total	**7,764**	**5.5**	**100.0**	**6,312**	**5.3**	**100.0**	**1,439**	**6.8**	**100.0**	**13**	**1.7**	**100.0**
Women	4,049	5.6	52.2	3,167	5.4	50.2	877	6.7	61.0	5	2.4	38.5
Men	3,715	5.4	47.8	3,145	5.3	49.8	562	6.9	39.0	8	1.4	61.5

Note: Shaded columns indicate the percentage representation by gender within each group of employees. Percentages in the unshaded columns in each case show the representation of all members of the designated groups within the Public Service and their representation by gender within the Public Service.

TABLE 2

Distribution of Designated Groups in the Federal Public Service by Type of Employment and Gender

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees – As at March 31, 2000

				Type of Employment								
				Indeterminate			Term ≥ 3 Months			Seasonal		
	All Employees		Gender			Gender			Gender			Gender
	#	%	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%
Federal Public Service												
Total	**141,253**	**100.0**	**100.0**	**119,150**	**100.0**	**100.0**	**21,314**	**100.0**	**100.0**	**789**	**100.0**	**100.0**
Women	72,549	51.4	51.4	59,210	49.7	49.7	13,127	61.6	61.6	212	26.9	26.9
Men	68,704	48.6	48.6	59,940	50.3	50.3	8,187	38.4	38.4	577	73.1	73.1
Aboriginal Peoples												
Total	**4,639**	**3.3**	**100.0**	**3,715**	**3.1**	**100.0**	**895**	**4.2**	**100.0**	**29**	**3.7**	**100.0**
Women	2,912	4.0	62.8	2,254	3.8	60.7	648	4.9	72.4	10	4.7	34.5
Men	1,727	2.5	37.2	1,461	2.4	39.3	247	3.0	27.6	19	3.3	65.5
Persons with Disabilities												
Total	**6,687**	**4.7**	**100.0**	**6,036**	**5.1**	**100.0**	**631**	**3.0**	**100.0**	**20**	**2.5**	**100.0**
Women	3,422	4.7	51.2	3,042	5.1	50.4	369	2.8	56.5	11	5.2	55.0
Men	3,265	4.8	48.8	2,994	5.0	49.6	262	3.2	41.5	9	1.6	45.0
Persons in a Visible Minority Group												
Total	**7,764**	**5.5**	**100.0**	**6,312**	**5.3**	**100.0**	**1,439**	**6.8**	**100.0**	**13**	**1.7**	**100.0**
Women	4,049	5.6	52.2	3,167	5.4	50.2	877	6.7	61.0	5	2.4	38.5
Men	3,715	5.4	47.8	3,145	5.3	49.8	562	6.9	39.0	8	1.4	61.5

Note: Shaded columns indicate the percentage representation by gender within each group of employees. Percentages in the unshaded columns in each case show the representation of all members of the designated groups within the Public Service and their representation by gender within the Public Service.

TABLE 3

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Group

PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees – As at March 31, 2000

Occupational Category and Group		All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
		#	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive		3,296	937	28.4	62	1.9	96	2.9	103	3.1
Scientific and Professional										
AC	Actuarial Science	4	1	25.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
AG	Agriculture	11	1	9.1	1	9.1	2	18.2	0	0.0
AR	Architecture and Town Planning	172	41	23.8	4	2.3	4	2.3	22	12.8
AU	Auditing	111	31	27.9	1	0.9	4	3.6	20	18.0
BI	Biological Sciences	1,238	463	37.4	8	0.6	23	1.9	98	7.9
CH	Chemistry	394	145	36.8	1	0.3	9	2.3	77	19.5
DE	Dentistry	8	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
DS	Defence Scientific Service	446	48	10.8	0	0.0	5	1.1	26	5.8
ED	Education	606	330	54.5	70	11.6	19	3.1	30	5.0
EN	Engineering and Land Survey	2,071	218	10.5	13	0.6	66	3.2	290	14.0
ES	Economics, Sociology and Statistics	3,698	1,457	39.4	67	1.8	148	4.0	391	10.6
FO	Forestry	101	15	14.9	1	1.0	5	5.0	2	2.0
HR	Historical Research	117	42	35.9	2	1.7	4	3.4	0	0.0
LA	Law	1,870	915	48.9	46	2.5	59	3.2	98	5.2
LS	Library Science	405	292	72.1	7	1.7	14	3.5	26	6.4
MA	Mathematics	283	101	35.7	0	0.0	14	4.9	34	12.0
MD	Medicine	203	51	25.1	2	1.0	8	3.9	19	9.4
MT	Meteorology	493	69	14.0	2	0.4	8	1.6	22	4.5
ND	Nutrition and Dietetics	28	28	100.0	0	0.0	1	3.6	1	3.6
NU	Nursing	1,403	1,192	85.0	116	8.3	29	2.1	82	5.8
OP	Occupational and Physical Therapy	40	35	87.5	0	0.0	0	0.0	2	5.0
PC	Physical Sciences	1,613	503	31.2	25	1.5	30	1.9	116	7.2

PH	Pharmacy	15	10	66.7	0	0.0	0	0.0	1	6.7
PS	Psychology	264	117	44.3	0	0.0	8	3.0	16	6.1
SE	Scientific Research	1,790	262	14.6	7	0.4	50	2.8	283	15.8
SG	Scientific Regulation	422	177	41.9	2	0.5	19	4.5	44	10.4
SW	Social Work	37	20	54.1	5	13.5	2	5.4	1	2.7
UT	University Teaching	131	10	7.6	1	0.8	1	0.8	12	9.2
VM	Veterinary Medicine	28	11	39.3	0	0.0	1	3.6	6	21.4
Total		**18,002**	**6,585**	**36.6**	**381**	**2.1**	**533**	**3.0**	**1,719**	**9.5**
Administration and Foreign Service										
AS	Administrative Services	14,837	10,480	70.6	481	3.2	715	4.8	553	3.7
CA	Career Assignment Program	88	62	70.5	2	2.3	6	6.8	7	8.0
CO	Commerce	2,289	828	36.2	40	1.7	79	3.5	113	4.9
CS	Computer Systems Administration	8,213	2,425	29.5	140	1.7	370	4.5	735	8.9
FI	Financial Administration	2,343	1,054	45.0	67	2.9	105	4.5	214	9.1
FS	Foreign Service	1,073	327	30.5	20	1.9	26	2.4	66	6.2
IS	Information Services	1,852	1,214	65.6	48	2.6	57	3.1	65	3.5
MM	Management Trainee	133	70	52.6	0	0.0	7	5.3	9	6.8
OM	Organization and Methods	266	146	54.9	5	1.9	17	6.4	5	1.9
PE	Personnel Administration	2,636	1,905	72.3	107	4.1	203	7.7	126	4.8
PG	Purchasing and Supply	1,898	923	48.6	46	2.4	112	5.9	99	5.2
PM	Program Administration	14,591	8,860	60.7	774	5.3	1,011	6.9	715	4.9
TR	Translation	937	569	60.7	3	0.3	38	4.1	30	3.2
WP	Welfare Program	2,241	1,163	51.9	92	4.1	78	3.5	72	3.2
Total		**53,397**	**30,026**	**56.2**	**1,825**	**3.4**	**2,824**	**5.3**	**2,809**	**5.3**

TABLE 3 *(cont'd)*

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Group

PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees – As at March 31, 2000

Occupational Category and Group		All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
		#	#	%	#	%	#	%	#	%
Technical										
AI	Air Traffic Control	13	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
AO	Aircraft Operations	483	35	7.2	4	0.8	7	1.4	9	1.9
DD	Drafting and Illustration	316	112	35.4	2	0.6	16	5.1	19	6.0
EG	Engineering and Scientific Support	5,636	1,487	26.4	115	2.0	189	3.4	261	4.6
EL	Electronics	1,132	37	3.3	13	1.1	26	2.3	32	2.8
EU	Educational Support	2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
GT	General Technical	1,815	469	25.8	52	2.9	50	2.8	30	1.7
PI	Primary Products Inspection	287	53	18.5	10	3.5	21	7.3	21	7.3
PY	Photography	22	5	22.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0
RO	Radio Operations	364	63	17.3	4	1.1	4	1.1	5	1.4
SI	Social Science Support	2,865	1,747	61.0	86	3.0	140	4.9	152	5.3
SO	Ships' Officers	902	46	5.1	8	0.9	8	0.9	5	0.6
TE	RCMP Special Group	456	241	52.9	1	0.2	6	1.3	2	0.4
TI	Technical Inspection	1,247	101	8.1	22	1.8	32	2.6	65	5.2
Total		**15,540**	**4,396**	**28.3**	**317**	**2.0**	**499**	**3.2**	**601**	**3.9**
Administrative Support										
CM	Communications	86	27	31.4	2	2.3	2	2.3	1	1.2
CR	Clerical and Regulatory	28,620	23,670	82.7	1,322	4.6	2,014	7.0	1,880	6.6
DA	Data Processing	508	314	61.8	13	2.6	41	8.1	41	8.1
OE	Office Equipment Operation	23	12	52.2	2	8.7	7	30.4	0	0.0
ST	Secretarial, Stenographic, Typing	3,797	3,725	98.1	116	3.1	154	4.1	191	5.0
Total		**33,034**	**27,748**	**84.0**	**1,455**	**4.4**	**2,218**	**6.7**	**2,113**	**6.4**

Operational										
CX	Correctional Services	5,444	1,193	21.9	296	5.4	118	2.2	132	2.4
FR	Firefighters	434	7	1.6	8	1.8	3	0.7	5	1.2
GL	General Labour and Trades	5,333	233	4.4	116	2.2	163	3.1	86	1.6
GS	General Services	2,958	918	31.0	87	2.9	147	5.0	97	3.3
HP	Heat, Power and Stationary Plant Operation	510	6	1.2	10	2.0	28	5.5	21	4.1
HS	Hospital Services	652	368	56.4	56	8.6	14	2.1	39	6.0
LI	Lightkeepers	120	7	5.8	4	3.3	0	0.0	0	0.0
PR	Printing Operations	102	49	48.0	2	2.0	9	8.8	4	3.9
SC	Ships' Crews	1,249	53	4.2	15	1.2	8	0.6	20	1.6
SR	Ship Repair	1,182	23	1.9	5	0.4	27	2.3	15	1.3
Total		**17,984**	**2,857**	**15.9**	**599**	**3.3**	**517**	**2.9**	**419**	**2.3**
TOTAL FEDERAL PUBLIC SERVICE		**141,253**	**72,549**	**51.4**	**4,639**	**3.3**	**6,687**	**4.7**	**7,764**	**5.5**

TABLE 4

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Age Group

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees – As at March 31, 2000

Occupational Category	Age Group	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
		#	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	25-29	1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	30-34	24	12	50.0	2	8.3	0	0.0	1	4.2
	35-39	133	60	45.1	5	3.8	0	0.0	4	3.0
	40-44	444	189	42.6	5	1.1	10	2.3	18	4.1
	45-49	898	346	38.5	24	2.7	25	2.8	20	2.2
	50-54	1,188	256	21.5	19	1.6	38	3.2	41	3.5
	55-59	498	60	12.0	6	1.2	17	3.4	15	3.0
	60-64	100	13	13.0	1	1.0	5	5.0	3	3.0
	65-69	9	1	11.1	0	0.0	1	11.1	1	11.1
	70+	1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total		**3,296**	**937**	**28.4**	**62**	**1.9**	**96**	**2.9**	**103**	**3.1**
Scientific and Professional	20-24	140	71	50.7	1	0.7	2	1.4	10	7.1
	25-29	1,256	678	54.0	30	2.4	7	0.6	126	10.0
	30-34	2,020	1,018	50.4	66	3.3	44	2.2	173	8.6
	35-39	2,718	1,185	43.6	68	2.5	55	2.0	219	8.1
	40-44	3,181	1,198	37.7	67	2.1	96	3.0	271	8.5
	45-49	3,405	1,153	33.9	70	2.1	121	3.6	226	6.6
	50-54	3,095	860	27.8	53	1.7	118	3.8	297	9.6
	55-59	1,512	320	21.2	23	1.5	61	4.0	216	14.3
	60-64	526	77	14.6	2	0.4	21	4.0	144	27.4
	65-69	121	25	20.7	1	0.8	7	5.8	31	25.6
	70+	28	0	0.0	0	0.0	1	3.6	6	21.4
Total		**18,002**	**6,585**	**36.6**	**381**	**2.1**	**533**	**3.0**	**1,719**	**9.5**

Administrative and Foreign Service	16-19	6	2	33.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	20-24	825	411	49.8	31	3.8	7	0.8	69	8.4
	25-29	3,220	1,819	56.5	144	4.5	50	1.6	251	7.8
	30-34	5,288	3,066	58.0	253	4.8	121	2.3	428	8.1
	35-39	8,092	5,020	62.0	337	4.2	324	4.0	496	6.1
	40-44	10,815	6,802	62.9	371	3.4	551	5.1	466	4.3
	45-49	12,548	7,240	57.7	351	2.8	823	6.6	423	3.4
	50-54	8,927	4,167	46.7	241	2.7	654	7.3	383	4.3
	55-59	2,900	1,215	41.9	81	2.8	236	8.1	210	7.2
	60-64	641	251	39.2	15	2.3	48	7.5	70	10.9
	65-69	125	29	23.2	1	0.8	9	7.2	13	10.4
	70+	10	4	40.0	0	0.0	1	10.0	0	0.0
Total		**53,397**	**30,026**	**56.2**	**1,825**	**3.4**	**2,824**	**5.3**	**2,809**	**5.3**
Technical	16-19	16	4	25.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	20-24	299	171	57.2	7	2.3	0	0.0	19	6.4
	25-29	1,033	512	49.6	35	3.4	12	1.2	45	4.4
	30-34	1,481	576	38.9	66	4.5	32	2.2	67	4.5
	35-39	2,366	761	32.2	53	2.2	48	2.0	85	3.6
	40-44	3,078	910	29.6	56	1.8	96	3.1	107	3.5
	45-49	3,245	827	25.5	55	1.7	145	4.5	91	2.8
	50-54	2,575	438	17.0	29	1.1	111	4.3	83	3.2
	55-59	1,049	158	15.1	11	1.0	40	3.8	66	6.3
	60-64	323	33	10.2	4	1.2	10	3.1	29	9.0
	65-69	60	3	5.0	1	1.7	4	6.7	9	15.0
	70+	15	3	20.0	0	0.0	1	6.7	0	0.0
Total		**15,540**	**4,396**	**28.3**	**317**	**2.0**	**499**	**3.2**	**601**	**3.9**

TABLE 4 *(cont'd)*

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Age Group

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees – As at March 31, 2000

Occupational Category	Age Group	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
		#	#	%	#	%	#	%	#	%
Administrative Support	16-19	32	24	75.0	2	6.3	2	6.3	2	6.3
	20-24	1,077	843	78.3	76	7.1	18	1.7	82	7.6
	25-29	2,195	1,744	79.5	160	7.3	56	2.6	178	8.1
	30-34	3,284	2,713	82.6	215	6.5	145	4.4	229	7.0
	35-39	5,136	4,392	85.5	279	5.4	294	5.7	289	5.6
	40-44	6,895	5,928	86.0	262	3.8	477	6.9	317	4.6
	45-49	6,806	5,696	83.7	254	3.7	570	8.4	371	5.5
	50-54	4,816	4,040	83.9	133	2.8	391	8.1	348	7.2
	55-59	2,020	1,731	85.7	54	2.7	187	9.3	201	10.0
	60-64	643	537	83.5	19	3.0	70	10.9	79	12.3
	65-69	106	82	77.4	1	0.9	7	6.6	15	14.2
	70+	24	18	75.0	0	0.0	1	4.2	2	8.3
Total		**33,034**	**27,748**	**84.0**	**1,455**	**4.4**	**2,218**	**6.7**	**2,113**	**6.4**

Operational	16-19	18	5	27.8	1	5.6	0	0.0	0	0.0
	20-24	348	123	35.3	11	3.2	3	0.9	5	1.4
	25-29	1,196	396	33.1	56	4.7	18	1.5	27	2.3
	30-34	1,521	376	24.7	97	6.4	18	1.2	44	2.9
	35-39	2,612	523	20.0	92	3.5	68	2.6	55	2.1
	40-44	3,682	473	12.8	118	3.2	111	3.0	70	1.9
	45-49	3,829	389	10.2	83	2.2	125	3.3	80	2.1
	50-54	2,822	312	11.1	76	2.7	98	3.5	77	2.7
	55-59	1,491	191	12.8	44	3.0	54	3.6	38	2.5
	60-64	402	61	15.2	20	5.0	18	4.5	21	5.2
	65-69	54	4	7.4	1	1.9	4	7.4	2	3.7
	70+	9	4	44.4	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total		**17,984**	**2,857**	**15.9**	**599**	**3.3**	**517**	**2.9**	**419**	**2.3**
Federal Public Service	16-19	72	35	48.6	3	4.2	2	2.8	2	2.8
	20-24	2,689	1,619	60.2	126	4.7	30	1.1	185	6.9
	25-29	8,901	5,149	57.8	425	4.8	143	1.6	627	7.0
	30-34	13,618	7,761	57.0	699	5.1	360	2.6	942	6.9
	35-39	21,057	11,941	56.7	834	4.0	789	3.7	1,148	5.5
	40-44	28,095	15,500	55.2	879	3.1	1,341	4.8	1,249	4.4
	45-49	30,731	15,651	50.9	837	2.7	1,809	5.9	1,211	3.9
	50-54	23,423	10,073	43.0	551	2.4	1,410	6.0	1,229	5.2
	55-59	9,470	3,675	38.8	219	2.3	595	6.3	746	7.9
	60-64	2,635	972	36.9	61	2.3	172	6.5	346	13.1
	65-69	475	144	30.3	5	1.1	32	6.7	71	14.9
	70+	87	29	33.3	0	0.0	4	4.6	8	9.2
TOTAL FEDERAL PUBLIC SERVICE		**141,253**	**72,549**	**51.4**	**4,639**	**3.3**	**6,687**	**4.7**	**7,764**	**5.5**

TABLE 5

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Department or Agency

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees – As at March 31, 2000

Department or Agency	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Human Resources Development Canada	21,489	15,172	70.6	710	3.3	1,828	8.5	1,243	5.8
National Defence[1]	16,153	5,769	35.7	272	1.7	576	3.6	440	2.7
Correctional Service of Canada	13,038	5,252	40.3	494	3.8	405	3.1	365	2.8
Public Works and Government Services Canada	11,003	5,542	50.4	227	2.1	652	5.9	775	7.0
Fisheries and Oceans[2]	8,920	2,467	27.7	142	1.6	167	1.9	237	2.7
Health Canada	6,817	4,505	66.1	462	6.8	329	4.8	647	9.5
Agriculture and Agri-Food Canada[3]	5,439	2,348	43.2	125	2.3	243	4.5	359	6.6
Statistics Canada	5,186	2,605	50.2	103	2.0	312	6.0	473	9.1
Environment Canada	4,814	1,857	38.6	84	1.7	125	2.6	299	6.2
Industry Canada	4,774	2,268	47.5	79	1.7	185	3.9	275	5.8
Transport Canada	4,152	1,685	40.6	77	1.9	141	3.4	224	5.4
Royal Canadian Mounted Police (Civilian Staff)	4,134	3,199	77.4	152	3.7	247	6.0	175	4.2
Citizenship and Immigration Canada	4,084	2,481	60.7	84	2.1	206	5.0	389	9.5
Natural Resources Canada	3,957	1,444	36.5	64	1.6	126	3.2	276	7.0
Indian and Northern Affairs Canada	3,392	2,076	61.2	968	28.5	90	2.7	174	5.1
Department of Foreign Affairs and International Trade	3,308	1,491	45.1	76	2.3	121	3.7	178	5.4
Veterans Affairs Canada	3,231	2,192	67.8	91	2.8	164	5.1	175	5.4
Department of Justice Canada	3,177	2,026	63.8	94	3.0	107	3.4	172	5.4
Canadian Heritage[4]	1,364	912	66.9	44	3.2	61	4.5	76	5.6

1. Civilian staff only. Data for members of the Canadian Forces is not included, as the Treasury Board is not their employer.
2. Fisheries and Oceans includes the Canadian Coast Guard.
3. Data for the Prairie Farm Rehabilitation Administration is included.
4. Canadian Heritage no longer includes Parks Canada, which became a separate employer of approximately 3,000 employees.

Public Service Commission of Canada	1,301	832	64.0	33	2.5	88	6.8	83	6.4
Canadian International Development Agency	1,287	730	56.7	26	2.0	60	4.7	88	6.8
Department of Finance Canada	917	451	49.2	9	1.0	25	2.7	55	6.0
Treasury Board of Canada Secretariat	843	500	59.3	14	1.7	41	4.9	49	5.8
Immigration and Refugee Board	834	550	65.9	22	2.6	45	5.4	166	19.9
Passport Office	726	528	72.7	16	2.2	25	3.4	60	8.3
Canadian Grain Commission	658	204	31.0	28	4.3	47	7.1	51	7.8
National Archives of Canada	627	288	45.9	17	2.7	32	5.1	14	2.2
Privy Council Office	625	364	58.2	14	2.2	27	4.3	13	2.1
Atlantic Canada Opportunities Agency	439	232	52.8	7	1.6	18	4.1	5	1.1
National Library of Canada	434	286	65.9	16	3.7	20	4.6	23	5.3
Registry of the Federal Court of Canada	423	277	65.5	6	1.4	24	5.7	24	5.7
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	394	244	61.9	8	2.0	17	4.3	11	2.8
Canadian Space Agency	357	134	37.5	1	0.3	2	0.6	31	8.7
Western Economic Diversification Canada	301	156	51.8	9	3.0	18	6.0	19	6.3
Canada Economic Development Agency for Quebec Regions	278	152	54.7	3	1.1	7	2.5	6	2.2
National Parole Board	269	214	79.6	12	4.5	15	5.6	15	5.6
Solicitor General Canada	240	137	57.1	7	2.9	6	2.5	6	2.5
Canadian Transportation Agency	238	135	56.7	5	2.1	18	7.6	12	5.0
Office of the Chief Electoral Officer	220	99	45.0	1	0.5	8	3.6	5	2.3
Transportation Safety Board of Canada	211	68	32.2	3	1.4	8	3.8	10	4.7
Canadian Human Rights Commission	189	127	67.2	8	4.2	17	9.0	19	10.1
Office of the Registrar of the Supreme Court of Canada	147	91	61.9	5	3.4	8	5.4	7	4.8
Office of the Secretary to the Governor General	145	85	58.6	2	1.4	13	9.0	8	5.5
Office of the Commissioner of Official Languages	115	67	58.3	4	3.5	4	3.5	2	1.7
Tax Court of Canada	111	70	63.1	5	4.5	6	5.4	4	3.6
Status of Women Canada	104	99	95.2	5	4.8	8	7.7	13	12.5
Canadian Centre for Management Development	103	76	73.8	2	1.9	5	4.9	3	2.9
Offices of the Information and Privacy Commissioners	101	56	55.4	2	2.0	6	5.9	3	3.0

TABLE 5 *(cont'd)*

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Department or Agency

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees – As at March 31, 2000

Department or Agency	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Millennium Bureau of Canada	81	62	76.5	2	2.5	3	3.7	4	4.9
Canadian International Trade Tribunal	78	36	46.2	1	1.3	1	1.3	4	5.1
Canada Information Office	73	40	54.8	0	0.0	3	4.1	2	2.7
Canada Industrial Relations Board	73	52	71.2	1	1.4	3	4.1	2	2.7
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	61	37	60.7	1	1.6	2	3.3	1	1.6
Canadian Dairy Commission	57	28	49.1	0	0.0	0	0.0	2	3.5
International Joint Commission	30	13	43.3	0	0.0	0	0.0	1	3.3
Patented Medicine Prices Review Board	29	17	58.6	0	0.0	0	0.0	2	6.9
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	21	12	57.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Hazardous Materials Information Review Commission	17	9	52.9	0	0.0	1	5.9	0	0.0
National Farm Products Council	14	7	50.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Registry of the Competition Tribunal	11	8	72.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal	9	7	77.8	0	0.0	0	0.0	1	11.1
Law Commission of Canada	8	6	75.0	2	25.0	0	0.0	0	0.0
NAFTA Secretariat, Canadian Section	7	2	28.6	0	0.0	0	0.0	2	28.6
Copyright Board Canada	6	3	50.0	0	0.0	0	0.0	1	16.7
Civil Aviation Tribunal of Canada	5	4	80.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	**141,253**	**72,549**	**51.4**	**4,639**	**3.3**	**6,687**	**4.7**	**7,764**	**5.5**

TABLE 6

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Region of Work

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees – As at March 31, 2000

Region of Work	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland	3,059	1,196	39.1	67	2.2	80	2.6	15	0.5
Prince Edward Island	1,489	872	58.6	29	1.9	103	6.9	18	1.2
Nova Scotia	7,839	3,057	39.0	144	1.8	393	5.0	307	3.9
New Brunswick	5,166	2,759	53.4	76	1.5	211	4.1	46	0.9
Quebec (without the NCR*)	17,385	8,544	49.1	212	1.2	434	2.5	401	2.3
NCR* (Quebec)	15,410	8,787	57.0	645	4.2	791	5.1	807	5.2
NCR*	55,262	29,890	54.1	1,447	2.6	2,748	5.0	3,193	5.8
Ontario (without the NCR*)	18,474	10,027	54.3	592	3.2	1,154	6.2	1,677	9.1
NCR* (Ontario)	39,852	21,103	53.0	802	2.0	1,957	4.9	2,386	6.0
Manitoba	5,459	2,961	54.2	537	9.8	308	5.6	238	4.4
Saskatchewan	3,818	1,983	51.9	362	9.5	183	4.8	116	3.0
Alberta	7,807	4,081	52.3	446	5.7	390	5.0	431	5.5
British Columbia	13,106	6,191	47.2	512	3.9	628	4.8	1,231	9.4
Yukon	463	257	55.5	69	14.9	17	3.7	5	1.1
Northwest Territories	528	272	51.5	112	21.2	13	2.5	17	3.2
Nunavut	48	18	37.5	14	29.2	0	0.0	2	4.2
Outside Canada	1,350	441	32.7	20	1.5	25	1.9	67	5.0
Total	**141,253**	**72,549**	**51.4**	**4,639**	**3.3**	**6,687**	**4.7**	**7,764**	**5.5**

* National Capital Region

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

TABLE 7

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Salary Band

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees – As at March 31, 2000

Salary Band	All Employees		Women			Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Persons in a Visible Minority Group		
	#	CUM %	#	%	CUM %	#	%	CUM %	#	%	CUM %	#	%	CUM %
=< 19,999	57	0.0	21	36.8	0.0	4	7.0	0.1	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0
20,000 – 24,999	768	0.6	501	65.2	0.7	49	6.4	1.1	50	6.5	0.7	37	4.8	0.5
25,000 – 29,999	10,495	8.0	7,184	68.5	10.6	480	4.6	11.5	771	7.3	12.3	565	5.4	7.8
30,000 – 34,999	25,073	25.8	17,424	69.5	34.6	1,017	4.1	33.4	1,247	5.0	30.9	1,419	5.7	26.0
35,000 – 39,999	21,667	41.1	13,438	62.0	53.2	789	3.6	50.4	1,053	4.9	46.7	1,137	5.2	40.7
40,000 – 44,999	19,778	55.1	10,897	55.1	68.2	672	3.4	64.9	1,022	5.2	62.0	921	4.7	52.5
45,000 – 49,999	15,658	66.2	6,918	44.2	77.7	553	3.5	76.8	693	4.4	72.3	813	5.2	63.0
50,000 – 54,999	12,451	75.0	4,918	39.5	84.5	341	2.7	84.2	475	3.8	79.4	750	6.0	72.7
55,000 – 59,999	9,090	81.4	3,556	39.1	89.4	274	3.0	90.1	417	4.6	85.7	472	5.2	78.7
60,000 – 64,999	5,790	85.5	2,189	37.8	92.4	119	2.1	92.6	201	3.5	88.7	416	7.2	84.1
65,000 – 69,999	7,237	90.7	2,168	30.0	95.4	163	2.3	96.2	288	4.0	93.0	467	6.5	90.1
70,000 – 74,999	4,314	93.7	1,206	28.0	97.1	72	1.7	97.7	172	4.0	95.5	273	6.3	93.6
75,000 – 79,999	3,251	96.0	732	22.5	98.1	34	1.0	98.4	104	3.2	97.1	215	6.6	96.4
80,000 – 84,999	1,452	97.0	396	27.3	98.6	21	1.4	98.9	56	3.9	97.9	90	6.2	97.6
85,000 – 89,999	1,743	98.3	406	23.3	99.2	21	1.2	99.4	60	3.4	98.8	95	5.5	98.8
90,000 – 94,999	536	98.7	139	25.9	99.4	7	1.3	99.5	19	3.5	99.1	32	6.0	99.2
95,000 – 99,999	890	99.3	211	23.7	99.7	10	1.1	99.7	33	3.7	99.6	35	3.9	99.7
>= 100,000	1,003	100.0	245	24.4	100.0	13	1.3	100.0	26	2.6	100.0	27	2.7	100.0
Total	**141,253**	**100.0**	**72,549**	**51.4**	**100.0**	**4,639**	**3.3**	**100.0**	**6,687**	**4.7**	**100.0**	**7,764**	**5.5**	**100.0**

Note: Each figure in the CUM % column represents the cumulative total percentage of each group in the public service workforce (All Employees, Women, Aboriginal Peoples, Persons with Disabilities, and Persons in a Visible Minority Group) in the identified salary band or lower. Other percentages are a designated group's share of each salary band (rows).

So, for example, in the CUM % column one finds that 77.7 per cent of all women earned less than $50,000 in fiscal year 1999–2000. The figure in the column to the left (44.2 per cent) represents the percentage of women in this salary band, that is, the $45,000–$49,999 range.

TABLE 7

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Salary Band

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees – As at March 31, 2000

Salary Band	All Employees		Women			Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Persons in a Visible Minority Group		
	#	CUM %	#	%	CUM %	#	%	CUM %	#	%	CUM %	#	%	CUM %
=< 19,999	57	0.0	21	36.8	0.0	4	7.0	0.1	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0
20,000 – 24,999	768	0.6	501	65.2	0.7	49	6.4	1.1	50	6.5	0.7	37	4.8	0.5
25,000 – 29,999	10,495	8.0	7,184	68.5	10.6	480	4.6	11.5	771	7.3	12.3	565	5.4	7.8
30,000 – 34,999	25,073	25.8	17,424	69.5	34.6	1,017	4.1	33.4	1,247	5.0	30.9	1,419	5.7	26.0
35,000 – 39,999	21,667	41.1	13,438	62.0	53.2	789	3.6	50.4	1,053	4.9	46.7	1,137	5.2	40.7
40,000 – 44,999	19,778	55.1	10,897	55.1	68.2	672	3.4	64.9	1,022	5.2	62.0	921	4.7	52.5
45,000 – 49,999	15,658	66.2	6,918	44.2	77.7	553	3.5	76.8	693	4.4	72.3	813	5.2	63.0
50,000 – 54,999	12,451	75.0	4,918	39.5	84.5	341	2.7	84.2	475	3.8	79.4	750	6.0	72.7
55,000 – 59,999	9,090	81.4	3,556	39.1	89.4	274	3.0	90.1	417	4.6	85.7	472	5.2	78.7
60,000 – 64,999	5,790	85.5	2,189	37.8	92.4	119	2.1	92.6	201	3.5	88.7	416	7.2	84.1
65,000 – 69,999	7,237	90.7	2,168	30.0	95.4	163	2.3	96.2	288	4.0	93.0	467	6.5	90.1
70,000 – 74,999	4,314	93.7	1,206	28.0	97.1	72	1.7	97.7	172	4.0	95.5	273	6.3	93.6
75,000 – 79,999	3,251	96.0	732	22.5	98.1	34	1.0	98.4	104	3.2	97.1	215	6.6	96.4
80,000 – 84,999	1,452	97.0	396	27.3	98.6	21	1.4	98.9	56	3.9	97.9	90	6.2	97.6
85,000 – 89,999	1,743	98.3	406	23.3	99.2	21	1.2	99.4	60	3.4	98.8	95	5.5	98.8
90,000 – 94,999	536	98.7	139	25.9	99.4	7	1.3	99.5	19	3.5	99.1	32	6.0	99.2
95,000 – 99,999	890	99.3	211	23.7	99.7	10	1.1	99.7	33	3.7	99.6	35	3.9	99.7
>= 100,000	1,003	100.0	245	24.4	100.0	13	1.3	100.0	26	2.6	100.0	27	2.7	100.0
Total	**141,253**	**100.0**	**72,549**	**51.4**	**100.0**	**4,639**	**3.3**	**100.0**	**6,687**	**4.7**	**100.0**	**7,764**	**5.5**	**100.0**

Note: Each figure in the CUM % column represents the cumulative total percentage of each group in the public service workforce (All Employees, Women, Aboriginal Peoples, Persons with Disabilities, and Persons in a Visible Minority Group) in the identified salary band or lower. Other percentages are a designated group's share of each salary band (rows).

So, for example, in the CUM % column one finds that 77.7 per cent of all women earned less than $50,000 in fiscal year 1999–2000. The figure in the column to the left (44.2 per cent) represents the percentage of women in this salary band, that is, the $45,000–$49,999 range.

TABLE 8

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees – April 1, 1999, to March 31, 2000

Region of Work	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland	318	197	61.9	3	0.9	2	0.6	1	0.3
Prince Edward Island	81	54	66.7	0	0.0	7	8.6	3	3.7
Nova Scotia	547	298	54.5	10	1.8	22	4.0	16	2.9
New Brunswick	504	284	56.3	7	1.4	6	1.2	2	0.4
Quebec (without the NCR*)	1,493	933	62.5	24	1.6	22	1.5	59	4.0
NCR* (Quebec)	1,280	737	57.6	84	6.6	29	2.3	104	8.1
NCR*	5,276	2,959	56.1	161	3.1	154	2.9	400	7.6
Ontario (without the NCR*)	1,871	1,099	58.7	61	3.3	30	1.6	103	5.5
NCR* (Ontario)	3,996	2,222	55.6	77	1.9	125	3.1	296	7.4
Manitoba	672	378	56.3	79	11.8	17	2.5	34	5.1
Saskatchewan	583	272	46.7	47	8.1	9	1.5	12	2.1
Alberta	887	592	66.7	63	7.1	15	1.7	32	3.6
British Columbia	1,348	734	54.5	58	4.3	25	1.9	121	9.0
Yukon	83	39	47.0	11	13.3	2	2.4	0	0.0
Northwest Territories	104	56	53.8	16	15.4	1	1.0	4	3.8
Nunavut	8	6	75.0	3	37.5	0	0.0	0	0.0
Outside Canada	5	4	80.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	**13,780**	**7,905**	**57.4**	**543**	**3.9**	**312**	**2.3**	**787**	**5.7**

* National Capital Region

Note: "Hirings" refers to employees who were added to the federal public service payroll between April 1, 1999, and March 31, 2000. (See the definition of "hirings" under "Terminology," above.)

Percentages are a designated group's share of the total for each region.

Data compilations in this table are for the whole year from April 1, 1999, to March 31, 2000, and therefore include Revenue Canada data until November 1, 1999.

TABLE 9

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees – April 1, 1999, to March 31, 2000

Occupational Category	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	31	8	25.8	1	3.2	0	0.0	2	6.5
Scientific and Professional	1,801	955	53.0	62	3.4	13	0.7	166	9.2
Administration and Foreign Service	4,082	2,080	51.0	179	4.4	92	2.3	282	6.9
Technical	1,747	796	45.6	41	2.3	24	1.4	59	3.4
Administrative Support	4,498	3,645	81.0	200	4.4	161	3.6	254	5.6
Operational	1,621	421	26.0	60	3.7	22	1.4	24	1.5
Total	**13,780**	**7,905**	**57.4**	**543**	**3.9**	**312**	**2.3**	**787**	**5.7**

Note: "Hirings" refers to employees who were added to the public service payroll between April 1, 1999, and March 31, 2000. (See the definition of "hirings" under "Terminology," above.)

Percentages are a designated group's share of the total for each occupational category.

Data compilations in this table are for the whole year from April 1, 1999, to March 31, 2000, and therefore include Revenue Canada data until November 1, 1999.

TABLE 10

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees – April 1, 1999, to March 31, 2000

Type of Employment	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Indeterminate	2,635	1,220	46.3	92	3.5	54	2.0	218	8.3
Term (three months or more)	10,982	6,612	60.2	441	4.0	254	2.3	563	5.1
Seasonal	163	73	44.8	10	6.1	4	2.5	6	3.7
Total	**13,780**	**7,905**	**57.4**	**543**	**3.9**	**312**	**2.3**	**787**	**5.7**

Note: "Hirings" refers to employees who were added to the federal public service payroll between April 1, 1999, and March 31, 2000. (See the definition of "hirings" under "Terminology," above.)

Percentages are a designated group's share of the total for each type of employment.

Data compilations in this table are for the whole year from April 1, 1999, to March 31, 2000, and therefore include Revenue Canada data until November 1, 1999.

TABLE 11

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees – April 1, 1999, to March 31, 2000

Region of Work	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland	375	195	52.0	5	1.3	6	1.6	2	0.5
Prince Edward Island	251	168	66.9	4	1.6	14	5.6	5	2.0
Nova Scotia	1,224	417	34.1	23	1.9	38	3.1	42	3.4
New Brunswick	643	407	63.3	11	1.7	21	3.3	4	0.6
Quebec (less NCR*)	1,974	1,167	59.1	22	1.1	45	2.3	50	2.5
NCR* (Quebec)	2,474	1,545	62.4	137	5.5	99	4.0	109	4.4
NCR*	9,841	5,877	59.7	285	2.9	411	4.2	578	5.9
Ontario (less NCR*)	2,426	1,434	59.1	81	3.3	130	5.4	271	11.2
NCR* (Ontario)	7,367	4,332	58.8	148	2.0	312	4.2	469	6.4
Manitoba	627	377	60.1	52	8.3	31	4.9	33	5.3
Saskatchewan	451	289	64.1	53	11.8	27	6.0	14	3.1
Alberta	1,014	592	58.4	54	5.3	48	4.7	69	6.8
British Columbia	1,881	988	52.5	85	4.5	74	3.9	235	12.5
Yukon	57	37	64.9	9	15.8	3	5.3	0	0.0
Northwest Territories	42	28	66.7	10	23.8	2	4.8	2	4.8
Nunavut	10	2	20.0	2	20.0	0	0.0	1	10.0
Outside Canada	159	55	34.6	1	0.6	3	1.9	8	5.0
Total	**20,975**	**12,033**	**57.4**	**697**	**3.3**	**853**	**4.1**	**1,314**	**6.3**

* National Capital Region

Note: Data on promotions was obtained from the Public Service Commission of Canada and includes only information from departments and agencies that fall under both the *PSSRA I-I* and the *Public Service Employment Act*.

Percentages are that designated group's share of all promotions of federal public service employees in that region. (See the definition of "promotions" under "Terminology," above).

The total includes information on the employees for whom the region of work was unspecified.

Data compilations in this table are for the whole year from April 1, 1999, to March 31, 2000, and therefore include Revenue Canada data until November 1, 1999.

TABLE 12

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees – April 1, 1999, to March 31, 2000

Occupational Category	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	515	209	40.6	4	0.8	14	2.7	12	2.3
Scientific and Professional	2,849	1,092	38.3	59	2.1	79	2.8	341	12.0
Administration and Foreign Service	9,741	6,093	62.6	318	3.3	426	4.4	563	5.8
Technical	1,811	680	37.5	53	2.9	47	2.6	79	4.4
Administrative Support	4,278	3,626	84.8	215	5.0	251	5.9	275	6.4
Operational	1,606	216	13.4	48	3.0	28	1.7	37	2.3
Total	**20,975**	**12,033**	**57.4**	**697**	**3.3**	**853**	**4.1**	**1,314**	**6.3**

Note: Data on promotions was obtained from the Public Service Commission of Canada and includes only information from departments and agencies that fall under both the PSSRA I-I and the *Public Service Employment Act*.

Percentages are that designated group's share of all promotions of federal public service employees in that occupational category. (See the definition of "promotions" under "Terminology," above.)

The total includes information on the 175 employees for whom the occupational category was unknown.

Data compilations in this table are for the whole year from April 1, 1999, to March 31, 2000, and therefore include Revenue Canada data until November 1, 1999.

TABLE 13

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees – April 1, 1999, to March 31, 2000

Type of Employment	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Indeterminate	18,451	10,308	55.9	564	3.1	773	4.2	1,149	6.2
Term (three months or more)	2,524	1,725	68.3	133	5.3	80	3.2	165	6.5
Total	**20,975**	**12,033**	**57.4**	**697**	**3.3**	**853**	**4.1**	**1,314**	**6.3**

Note: Data on promotions was obtained from the Public Service Commission of Canada and includes only information from departments and agencies that fall under both the PSSRA I-I and the *Public Service Employment Act*.

Percentages are that designated group's share of all promotions of federal public service employees in that type of employment. (See the definition of "promotions" under "Terminology," above.)

Data compilations in this table are for the whole year from April 1, 1999, to March 31, 2000, and therefore include Revenue Canada data until November 1, 1999.

TABLE 14

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees – April 1, 1999, to March 31, 2000

Region of Work	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland	493	341	69.2	5	1.0	6	1.2	3	0.6
Prince Edward Island	105	78	74.3	2	1.9	7	6.7	0	0.0
Nova Scotia	574	232	40.4	17	3.0	20	3.5	15	2.6
New Brunswick	424	208	49.1	4	0.9	7	1.7	2	0.5
Quebec (less NCR*)	2,398	1,720	71.7	17	0.7	76	3.2	49	2.0
NCR* (Quebec)	667	371	55.6	55	8.2	36	5.4	41	6.1
NCR*	3,746	2,009	53.6	123	3.3	187	5.0	227	6.1
Ontario (less NCR*)	1,786	1,062	59.5	60	3.4	72	4.0	93	5.2
NCR* (Ontario)	3,079	1,638	53.2	68	2.2	151	4.9	186	6.0
Manitoba	1,037	716	69.0	91	8.8	44	4.2	62	6.0
Saskatchewan	521	210	40.3	23	4.4	12	2.3	6	1.2
Alberta	713	420	58.9	39	5.5	21	2.9	24	3.4
British Columbia	1,423	843	59.2	56	3.9	47	3.3	79	5.6
Yukon	66	38	57.6	14	21.2	0	0.0	2	3.0
Northwest Territories	57	26	45.6	17	29.8	0	0.0	0	0.0
Nunavut	1	0	0.0	1	100.0	0	0.0	0	0.0
Outside Canada	31	5	16.1	0	0.0	1	3.2	1	3.2
Total	**13,375**	**7,908**	**59.1**	**469**	**3.5**	**500**	**3.7**	**563**	**4.2**

* National Capital Region

Note: "Separations" refers to employees leaving the federal public service payroll between April 1, 1999, and March 31, 2000. (See the definition of "separations" under "Terminology," above.)

Data compilations in this table are for the whole year from April 1, 1999, to March 31, 2000, and therefore include Revenue Canada data until November 1, 1999.

TABLE 15

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees – April 1, 1999, to March 31, 2000

Occupational Category	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	130	23	17.7	3	2.3	4	3.1	6	4.6
Scientific and Professional	1,192	569	47.7	64	5.4	31	2.6	95	8.0
Administration and Foreign Service	2,991	1,488	49.7	122	4.1	156	5.2	154	5.1
Technical	1,091	422	38.7	27	2.5	23	2.1	26	2.4
Administrative Support	5,857	4,915	83.9	201	3.4	253	4.3	253	4.3
Operational	2,114	491	23.2	52	2.5	33	1.6	29	1.4
Total	**13,375**	**7,908**	**59.1**	**469**	**3.5**	**500**	**3.7**	**563**	**4.2**

Note: "Separation" refers to employees leaving the public service payroll between April 1, 1999, and March 31, 2000. (See the definition of "separations" under "Terminology," above.)

Data compilations in this table are for the whole year from April 1, 1999, to March 31, 2000, and therefore include Revenue Canada data until November 1, 1999.

TABLE 16

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees – April 1, 1999, to March 31, 2000

Type of Employment	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Indeterminate	4,133	1,789	43.3	127	3.1	250	6.0	232	5.6
Term (three months or more)	9,155	6,085	66.5	340	3.7	248	2.7	330	3.6
Seasonal	87	34	39.1	2	2.3	2	2.3	1	1.1
Total	**13,375**	**7,908**	**59.1**	**469**	**3.5**	**500**	**3.7**	**563**	**4.2**

Note: "Separations" refers to employees leaving the federal public service payroll between April 1, 1999, and March 31, 2000. (See the definition of "separations" under "Terminology," above.)

Data compilations in this table are for the whole year from April 1, 1999, to March 31, 2000, and therefore include Revenue Canada data until November 1, 1999.

Chapter 2
Employment Equity Positive Measures Program: Striving for a Representative Public Service

In October 1998, Treasury Board ministers approved the Employment Equity Positive Measures Program (EEPMP) to assist departments and agencies in meeting their legislative obligations and to achieve their employment equity objectives. An independent Management Board consisting of assistant deputy ministers from nine departments and agencies oversees the EEPMP's overall direction and accountability and sets the program's strategic direction. The Treasury Board of Canada Secretariat (TBS) is responsible for the overall co-ordination of the EEPMP, which has become a catalyst in promoting employment equity in the federal Public Service by providing much needed resources to departments and agencies to help them meet their legislative obligations. In some instances, the EEPMP has played a role beyond the legislative realm by responding to some broad government priorities, such as those established by the Committee of Senior Officials (COSO). With an annual budget of up to $10 million, the EEPMP is scheduled to sunset on March 31, 2002.

There are four components of the EEPMP—the first managed by TBS and the other three by the Public Service Commission of Canada (PSC). The first, the **EE Intervention Fund**, enables TBS to carry out its leadership role and ensure the employer's ability to manage, support and kick-start initiatives to address interdepartmental problems. TBS also administers the Federal Public Service Job Accommodation Network for Persons with Disabilities (FPS-JAN) pilot project.

The **EE Partnership Fund**, administered by the PSC, supports projects resulting from partnerships between federal and/or non-federal institutions. This Fund has a strong regional focus.

The **EE Career Development Office** provides services and guidance to managers and professionals involved in developing and delivering career counselling services for designated group members.

The **EE Enabling Resource Centre for Persons with Disabilities** provides operational support and advice to managers, human resources practitioners and informatics personnel on how to accommodate persons with disabilities.

Results and Successes

In 1999–2000, a total of 84 projects received funding from the EEPMP. Fourteen initiatives were undertaken via the Intervention Fund and 70 projects were created with Partnership Fund assistance for a total expenditure of close to $9 million. The following diagram provides a breakdown of projects by designated group.

FIGURE 12

Intervention Fund and Partnership Fund Projects by Designated Group

	No. of projects	*Percentage of total projects (%)*
Women	5	6.0
Aboriginal Peoples	17	20.2
Persons with Disabilities	10	11.9
Visible Minorities	9	10.7
Multiple Groups*	38	45.2
Other projects†	5	6.0
Total	**84**	**100.0**

* "Multiple group" projects addressed issues pertaining to two or more groups.

† Some projects addressed issues other than those pertaining to designated groups, such as learning and building employment equity capacity.

Intervention Fund and Partnership Fund projects helped promote the three priorities identified by COSO—namely recruitment and retention, workplace well-being, and learning and development, by supporting specific initiatives that address workplace issues. For example, 31 projects (37 per cent) were designed to advance learning and building employment equity capacity. Also, 15 projects (18 per cent) represented initiatives seeking to promote a welcoming and supportive workplace.

The EEPMP is a results-focused program. All its initiatives are required to comply with the EEPMP Performance Accountability and Reporting Framework of May 1999, on such factors as concrete, measurable and sustainable results, timely submission of reports and financial accountability. Four performance indicators, consistent with the program's objectives, have been selected to demonstrate results achieved in 1999–2000: employment equity capacity building, tools, supportive workplace, and representation.

Let's look at a sample of accomplishments under these indicators. For a complete list of EEPMP projects and initiatives, please visit our Web site at the following address: www.tbs-sct.gc.ca/ee or visit the Publiservice site (the government Intranet) at: publiservice.tbs-sct.gc.ca/ee.

Employment Equity Capacity Building

The EEPMP responds to a critical need for capacity building by promoting knowledge about and developing skills in employment equity so that departments and agencies have the expertise needed to implement the legislative requirements of the *Employment Equity Act*.

- A total of 26 training sessions and workshops were delivered to some 500 employees, including human resources officers, employment equity practitioners, information management staff, demographic modelling and forecasting analysts and union representatives. Training topics included looking at data elements of an employment systems review and establishing numerical goals.

Post-training material was produced and made available to participants so they could maintain the knowledge and skills acquired during the sessions. This material is also available on our Web site or on the Publiservice site.

Tools

Human resources management has evolved from a marginal and isolated program focused on policy and legislation into one that is dynamic and integral, focused on people management. Similarly, employment equity is no longer seen as merely a legislative requirement, but as a strategic tool to deal with the evolving labour market pressures and projected demographic changes. This evolution complements the EEPMP objective of helping integrate employment equity into overall human resources planning and management. This integration, however, is relatively new and federal departments and agencies need to learn from each other about how to achieve it. The EEPMP has, therefore, facilitated exchange of expertise by making practical tools available.

- *Guide on Barrier-Free Design:* This Partnership Fund project resulted in an illustrated barrier-free design and accessibility policy guide. Prepared for managers, this guide will help to improve understanding of leading trends in accessibility and increase knowledge of best practices for accommodating persons with disabilities.

- *Leadership and Diversity Program:* The Intervention Fund financed the development of a course entitled "Diversity, Vision and Action." This course, developed jointly by the Canadian Centre for Management Development and the TBS Employment Equity Division, involves on-line classroom and on-the-job components designed to train managers in diversity management.

Supportive Workplace

The EEPMP played a proactive role in promoting the priorities identified by COSO. For instance, EEPMP funds were made available for initiatives that created welcoming and supportive workplaces for all employees and addressed issues affecting designated group members. Those initiatives are expected to bring about positive changes in the work environment.

- *Mediation Project:* This Partnership Fund project is expected to help designated group members become mediators.
- *Mentoring Project:* This Partnership Fund project delivered workshops on mentoring, produced a mentoring workbook and established a centre of expertise, a Web site, an inventory of mentors from employment equity groups and an interdepartmental network for mentors.

Representation

The EEPMP undertook initiatives to improve the representation and foster a supportive environment for the designated groups in the federal Public Service.

- *Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service* (Intervention Fund): A nine-member Task Force was struck to develop an action plan to help the participation of visible minorities in the Public Service. The action plan, entitled "Embracing Change in the Federal Public Service," will be presented to the President of the Treasury Board in April 2000.
- *Accelerated Aboriginal Recruitment and the Career Assignment Program* (Partnership Fund): The Career Assignment Program (CAP) received support that enabled it to recruit, assess, select and appoint Aboriginal candidates for CAP positions across the federal Public Service. The program has received more than 1,200 applications from Aboriginal persons both within and outside the Public Service seeking opportunities for career mobility.

- *Employment Equity Representation on Selection Boards, Pacific and Alberta* (Partnership Fund): This project prepared 44 designated group members for selection board duties and is expected to have a positive impact on ensuring the integrity of the selection process. This initiative will also be shared across the Public Service.

EE Intervention Fund

Fourteen projects involving partnerships among 18 institutions were financed by the Intervention Fund in 1999–2000. Summary data on all these projects are available on our Web site under the heading "Employment Equity Positive Measures Program."

The following figure presents the actual expenditures by designated group for 1999–2000.

FIGURE 13

Intervention Fund Expenditures by Designated Group

Designated Group	*Expenditures ($)*	*Percentage of total expenditures (%)*
Women	0.00	0.0
Aboriginal Peoples	599,059.00	23.7
Persons with Disabilities	407,701.00	16.1
Visible Minorities	752,940.00	29.7
All Designated Groups	437,679.00	17.3
Other*	335,594.00	13.2
Total	**2,532,973.00**	**100.0**

* Some of the Intervention Fund projects addressed issues other than those pertaining to designated groups (i.e. they were aimed at learning about employment equity or building employment equity capacity).

The following are examples of projects for each designated group.

Women

Although there was no Intervention Fund project aimed only at women during 1999–2000, the support given to the CS Bridging Program for Designated Group Members mostly enabled women (17 out of 19 participants or 89 per cent) to participate in the computer system initiative in the National Capital Region. This two-year training

and development program is designed for employees, other than those in the Computer Systems Administration (CS) group, who have demonstrated an interest in and aptitude for work in the Information Technology (IT) field. They are provided with the training and development needed to qualify for positions in the CS group.

Aboriginal Peoples

The Aboriginal Career Development Initiative (ACDI) is a pilot project managed by Health Canada that facilitates interdepartmental assignments to provide career development and learning opportunities for Aboriginal federal public service employees across all occupational groups and levels. The program is being implemented in the National Capital and Alberta regions. The first ADCI assignments are to begin in 2000–01. For more information on this initiative, visit Health Canada's Web site at: www.hc-sc.gc.ca/csb-dgsg/acdi-idca.

Persons with Disabilities

The Interdepartmental Task Force on the Integration of Persons with Disabilities through New Information and Communication Technologies, led by the National Research Council, submitted its report entitled *Access For All Through Technology: Toward an Accessible and Inclusive Information Technology Environment*, to TBS in late March 2000. The Task Force considered how information and communications technologies could be made more accessible to persons with disabilities in the federal workplace and how such technologies might be better used to accommodate employees with disabilities. The report is available on our Web site at: www.tbs-sct.gc.ca/ee or the Publiservice site at: publiservice.tbs-sct.gc.ca/ee.

Visible Minorities

Correctional Service Canada has developed the Recruitment Outreach to Visible Minority Communities program. The recruitment model used in this program has been distributed in the department as a permanent tool in ongoing recruitment and outreach efforts. Partnerships have been established with close to 140 organizations representing visible minority communities.

EE Partnership Fund

The Partnership Fund creates opportunities for a strong regional presence in EEPMP initiatives. Close to $3 million was spent on regional initiatives in 1999–2000. Of the 70 Partnership Fund projects undertaken last year, 57, or 81.4 per cent, were initiated in regions and involved 74 organizations.

The next two figures present a breakdown of Partnership Fund projects by region and expenditure for 1999–2000.

FIGURE 14

Partnership Fund Projects by Region

	No. of projects	*Percentage (%) of total projects*
Atlantic	9	12.8
Quebec	14	20.0
National Capital Region and Eastern Ontario	13	18.6
Central and Southern Ontario	13	18.6
Central Prairies	10	14.3
Western	11	15.7
Total	**70**	**100.0**

FIGURE 15

Partnership Fund Expenditures by Region

	Expenditures ($)	*Percentage (%) of total expenditures*
Atlantic	471,378.98	17.0
Quebec	684,504.99	24.8
National Capital Region and Eastern Ontario	637,678.20	23.1
Central and Southern Ontario	503,151.76	18.2
Central Prairies	288,156.89	10.4
Western	178,475.38	6.5
Total	**2,763,346.20**	**100.0**

EE Career Development Office (EECDO)

The EECDO developed a 45-hour Employment Equity Career Counselling Course in which 100 counsellors and human resources personnel from 22 departments participated. Academic evaluators have recognized this course as having content equivalent to a course at the level of a master's program. Three departments—National Defence, Health Canada (in Quebec) and the PSC—have adapted the course for their own use. Eight universities are offering it as part of their master's program, and three others as part of a diploma or certificate program. The course will also be available via interactive distance learning at two of the universities. An entire chapter in a forthcoming book on best practices in career development from around the world will be dedicated to the course and how it was developed.

EE Enabling Resource Centre for Persons with Disabilities (ERC)

The ERC has opened a state-of-the-art facility, the Demonstration Area, to provide the best technology in videoconferencing and other accessibility tools. This initiative will ensure nation-wide access to services and the transfer of knowledge for persons with disabilities. Additional information on this initiative can be found in Chapter 5 of this report.

Federal Public Service Job Accommodation Network for Persons with Disabilities (FPS-JAN)

The Federal Public Service Job Accommodation Network for Persons With Disabilities (FPS-JAN) is a pilot project funded by the EEPMP and managed by the Employment Equity Division of TBS. This initiative is modelled after the "single-window" (one-stop-shop) approach. As well as assisting employees with disabilities, it provides support to managers, supervisors, employment equity co-ordinators, telecommunications specialists, technicians and others. In 1999–2000, the FPS-JAN improved the exchange of information by keeping clients and stakeholders informed on policies, programs and services regarding employees with disabilities. More information on this undertaking is featured in Chapter 5 of this report.

Mid-Term Review Results

The EEPMP is preparing its first report covering the period 1998–2000 and featuring accomplishments from the first half of the program. In the meantime, a review of EEPMP projects was released in March 2000 in the report *The Employment Equity Positive Measures Program Mid-Term Review Report*. The comprehensive report, available on our Web site, features the best practices and lessons learned from initiatives to date. Here are some success factors identified in the mid-term review:

- All successful EEPMP projects had a communications strategy aimed at internal stakeholders. To achieve success, it is important to incorporate communications at the planning stage of a given project.
- Multi-party projects are cost-effective, ensure the sustainability of outcomes and help parties exchange expertise and share results. Partnership is, therefore, a key success factor for EEPMP initiatives.
- The Performance Accountability and Reporting Framework proved to be useful in ensuring that initiatives were results-oriented. Using performance measurement tables led to developing meaningful progress reports.
- Moreover, the mid-term review recommended that the central agencies consider more proactive promotion of the dissemination and sharing of tools and encouraging the application of successful models.

To preserve and share information and promote best practices arising out of either Intervention Fund or Partnership Fund initiatives, the EEPMP Group is developing a project information database. The information will be available on our Web site as a reference tool for managers and human resources practitioners who are encouraged to adopt these innovative practices so that employment equity will become an integral part of daily human resources management.

With its various components and flexibility, the EEPMP will promote a greater self-sufficiency among federal departments and agencies, helping them improve the representation and participation of the designated groups and helping central agencies address employment equity priorities that affect the federal Public Service. It will help integrate employment equity into human resources management and planning processes and thus support the government's commitment to establishing a truly representative and inclusive federal Public Service.

Chapter 3
Embracing Change, Fostering Inclusiveness and Strengthening Partnerships

Employment equity is everybody's business. By recognizing the value of diversity, by promoting equal access to employment opportunities and by ensuring that human resources are managed effectively and fairly, employment equity is relevant to all employees in our workforce.

Implementing employment equity is both a process and a goal. In implementing initiatives to achieve employment equity, departments and central agencies are meeting their responsibilities under the *Employment Equity Act* that call for leadership in identifying and eliminating barriers and establishing positive measures and programs. As an institution, the federal Public Service must not only enthusiastically embrace the concept of representativeness, but it must take concrete steps to become more representative of Canadian society in order to achieve results in its core activities.

Let us now look at some noteworthy activities in 1999–2000 to diversify the public service workforce.

Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service

One of the major accomplishments of the Treasury Board of Canada Secretariat's (TBS) Employment Equity Division in 1999–2000 was its support to the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service. The establishment of the Task Force was announced at a press conference on April 23, 1999, and was funded by the Employment Equity Positive Measures Program's Intervention Fund. Its mandate was to take stock of the situation of members of visible minority groups in the federal Public Service and formulate a government-wide action plan with benchmarks and follow-up mechanisms to ensure the benchmarks were met.

During the 1999–2000 fiscal year, the Task Force consulted extensively with key stakeholders inside and outside the federal Public Service and developed its action plan to present to the President in April 2000. Contributors included employees belonging to a visible minority group, visible minority youth, middle managers, human resources personnel, senior officials, representatives of unions and bargaining agents, central agencies, educational institutions and external community organizations. The Task

Force's work was publicly supported by The Professional Institute of the Public Service of Canada and the Public Service Alliance of Canada, two of TBS's main partners in implementing employment equity in the Public Service.

In brief, the Task Force's action plan requires that at least one person from a visible minority group participates in every five public service-wide staffing actions such as external recruitment, career development and career advancement. The action plan also recommends the development of support tools for managers to achieve the benchmark, initiatives to signal that the government is striving to become more representative, mechanisms to strengthen existing implementation and accountability frameworks and to develop new ones, and provisions for external advice, independent review and incremental financial resources to assist departments and agencies in implementation.

The action plan allows for flexibility among departments in determining their approach and pace in achieving the benchmarks. The *Employment Equity Act* provides a platform from which the action plan can be launched. The action plan does not call for new structures or programs; rather, it complements initiatives already underway and many of its elements can be integrated into the existing human resources management and employment equity structures and activities that result from obligations under the *Employment Equity Act*.

Under the action plan, departments and agencies have a three-year time frame to implement the external recruitment and management development programs for visible minorities. In addition, they have a five-year time frame to implement strategies related to acting appointments and staffing actions as they relate to the Executive feeder group and to the Executive levels of visible minorities. Departments and agencies can set targets that apply to their respective corporate situations. They can also benefit from exchanging best practices not only within the Public Service, but also from the private sector as they seek to effect sustainable change toward becoming more representative and inclusive organizations.

Task Force on an Inclusive Public Service

The Task Force on an Inclusive Public Service started a dialogue about the Public Service of Canada's corporate culture. The credo "2000@2000" continued to dominate the Task Force's mandate to creating a culture of inclusiveness that values diversity.

As stated in last year's report, commitment at all levels was deemed critical to the Task Force's work in starting the dialogue and developing tools to assist in promoting a culture of inclusiveness within the Public Service.

The Task Force's mandate ends on August 31, 2000. The Task Force has started to develop tools to assist in building a new culture in the Public Service, one that values, embraces and supports the contributions of all employees and their diversity.

The groundwork for an Agent of Change Workshop, created to help change corporate culture, was piloted in February 2000, aimed at engaging 2,000 federal public service employees in 30 sites across Canada by May 2000. This was made possible by using HRDC's Business Television, a tool for long-distance education.

The pilot project's ultimate goal was to learn about perceptions of inclusiveness and diversity within the Public Service and to pay attention to the diverse individual experiences of participants. It provided for an interactive discussion and will lead to the development of training modules on diversity. In addition, the pilot project helped the Task Force identify some lessons learned for the broadcast it proposes to launch in May 2000.

Participants involved in the pilot project agreed that the "agents of change" concept will serve the Public Service well in the 21st century as employees will be engaged in a dialogue necessary for building a workforce that is inclusive and values the unique qualities of all individuals.

Joint Employment Equity Committee of the National Joint Council

The Joint Employment Equity Committee (JEEC), a working committee of the National Joint Council (NJC), provides a national forum where the employer and the bargaining agents can consult and collaborate on public service-wide employment equity issues. The JEEC is the only union/management employment equity committee and during 1999–2000, its membership comprised representatives from TBS, the PSC, PWGSC, Environment Canada, Health Canada, the Public Service Alliance of Canada, the Professional Institute of the Public Service of Canada and the Social Science Employees Association.

Four regular and two special JEEC meetings were held in 1999–2000 to consult and collaborate on several issues. For example, the JEEC provided feedback to the TBS on proposed revisions to the TBS *Policy on the Provision of Accommodation for Employees with Disabilities*. Also in March 2000, JEEC Provision of members received an advance presentation of the action plan being prepared by the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service. The PSC also consulted the JEEC on its employment systems reviews of selected instruments of the Personnel Psychology Centre and the General Recruitment and Priority Administration Systems.

The JEEC is also a forum for sharing information on employment equity and best practices. Special meetings are convened, as required, to keep members abreast of high-profile issues and to solicit feedback. Such a meeting was held in October 1999, when a special presentation

by the Task Force on an Inclusive Public Service was given to JEEC members. As a result of the Public Service Employee Survey 1999, the JEEC called another special meeting in November 1999 to strike a working group to examine the survey results from an employment equity perspective. This working group's mandate was also to identify areas of concern and recommend ways to address them. The working group presented preliminary findings at the February 2000 JEEC meeting. More information on the Public Service Employee Survey 1999 from an employment equity perspective is found in Chapter 5 of this report.

National Council of Visible Minorities

The National Council of Visible Minorities in the Federal Public Service (NCVM) was established in October 1999 during the first National Conference of Visible Minorities in the Federal Public Service, in Ottawa. This event was partially funded by the TBS Employment Equity Positive Measures Program's Partnership Fund. Championed by deputy ministers from Agriculture and Agri-Food Canada, Citizenship and Immigration Canada, and Canadian Heritage, the Conference brought together more than 200 participants from across the country. Participants recommended ways to identify and eliminate systemic barriers, the establishment of a national organization comprising federal visible minority group employees and a mechanism for initiating dialogue with senior management in the Public Service. An Interim Board was elected to work on these subjects, to establish an infrastructure for the Council and to organize a second national conference to be held later in the Year 2000.

In the months following the Conference, the Council received support from various federal departments and agencies. For example, Health Canada, the Canadian Grain Commission and Canadian Heritage enabled certain staff members to conduct NCVM business on a full-time basis while retaining their substantive positions. The NCVM organized three interdepartmental meetings that were hosted by Health Canada, Environment Canada and Correctional Service Canada, to provide an opportunity for information sharing among employees in a visible minority group, human resources personnel and managers. The TBS Employment Equity Division worked closely with the Interim Board providing ideas and guidance as needed, and facilitating linkages with other organizations, such as The Leadership Network, the Assistant Deputy Ministers' Forum, the Committee of Senior Officials' (COSO) Sub-Committee on Recruitment, Federal Regional Councils and the Interdepartmental Committee on Employment Equity.

CHAPTER 4

EMPLOYMENT EQUITY: AN INTEGRAL PART OF GOOD MANAGEMENT

As efforts to rejuvenate the Public Service continue to roll out in the coming year, it is important to establish more flexible structures and provide adequate support for implementing human resources strategies that embrace the notions of employment equity and diversity management. Employment equity provides a solid foundation on which a diverse workforce can be built. The *Framework for Good Human Resources Management in the Public Service* reflects that perspective when it stipulates that human resources management is about managing people to achieve a Public Service that responds to the needs of Canadians and ensuring that its policies take into account the diversity of Canadian views.

Human resources professionals have an influential role in shaping policies and decisions that affect human resources management. Today's human resources practitioners must keep up with current trends as they are called upon to foster and sustain a human resources management philosophy that facilitates and welcomes diversity.

We are working with human resources specialists in federal departments and agencies to implement the *Employment Equity Act* and to apply the Framework's principles. These specialists will, in turn, provide their managers with the tools for increasing the representation and distribution of designated groups and thus contribute to the success of diversity and employment equity management within the Public Service.

This year, once again, we are pleased to feature the employment equity initiatives of our partners—the departments and agencies in the federal Public Service—against the backdrop of the Framework's five key results areas.

LEADERSHIP is the ability to establish a shared vision, to build the organization required to deliver program results and to mobilize the energies and talents of staff. Key results areas include: mission and vision, management structure, contribution to objectives and management behaviour and development.

Status of Women Canada, the first agency found to be in compliance with the requirements of the *Employment Equity Act* (EEA), continues to integrate employment equity into its management practices. Commitment to employment equity is demonstrated by the overall representativeness of the organization and the measures it takes to ensure that the best person for the job is hired or promoted, a goal of all public service departments and agencies.

In November 1999, following an audit conducted by the Canadian Human Rights Commission (CHRC), the **Canadian Radio-television and Telecommunications Commission** (CRTC) was found to be in compliance with the EEA. Following internal consultations and an external environmental scan, the CRTC developed a three-year human resources strategy, entitled "Moving Together Towards the Future," to address the challenges facing the organization. The accompanying employment equity plan builds on the strategy and incorporates the findings of the corporate employment systems review.

During 1999–2000, **Canadian Heritage** established employment equity and diversity as an integral part of the way the department does business and took steps to ensure that these values were known and shared with all employees. Significant progress was made in establishing common objectives and identifying issues so employees and managers would be better able to meet emerging challenges. It has also established a forum for union/management consultation that allows for discussion of employment equity, other human resources matters, the department's self-identification exercise as well as its orientation program for new employees.

The **Canadian International Development Agency**'s vision is "to become a model federal government department/agency through its receptiveness and application of employment equity principles and practices to its workforce by the year 2003." The agency worked with the CHRC to identify potential barriers that could be affecting the recruitment and career development of employees, and particularly that of designated group members.

Senior management at the **Department of Justice Canada** has made employment equity and diversity essential components of its strategic planning exercise. To emphasize the importance of creating an inclusive workplace, Deputy Minister Leadership Awards were presented to Montreal Regional Office employees for their contribution to eliminating physical barriers in the workplace by making arrangements to provide physical accommodation and technical aids for persons with disabilities. A prize was also awarded to the Chair of the departmental Advisory Committee on Equal Opportunities for Women for her leadership and commitment to improving the situation of women in the department.

Departments that have achieved a strong representation of designated groups have moved forward to develop more inclusive strategies. For instance, **Citizenship and Immigration Canada** has developed and promulgated a Diversity Management Policy. In addition to supporting employment equity, the department is committed to developing a respectful workplace for all employees.

Public Works and Government Services Canada's Human Resources Branch implemented a business-partnering model where a senior renewal consultant is placed on each human resources team. Senior renewal consultants bring employment equity considerations to their branch management committees and help to integrate employment equity in the organization's human resources and business plans. They also play a key role in ensuring that the issues and concerns from their respective branches are brought to the attention of the department's Learning and Renewal Directorate.

A WORKFORCE BUILT ON VALUES is one that demonstrates competency, representativeness, and non-partisanship by ensuring fairness, equity, and transparency in its resourcing activities. Key results areas include: recruiting and staffing, employment equity, official languages and human rights.

At **Solicitor General Canada**, the goals and objectives of employment equity were identified as key commitments in the performance agreements for the Executive group, thereby reinforcing the issue of management accountability and commitment to employment equity.

The **Department of Justice Canada** developed a tool kit for managers entitled *Helpful Ideas for Building a Representative Workforce*, offering information on various recruitment tools and initiatives. The department developed plans to recruit designated group members into articling and summer student positions, which are key feeder groups for entry-level lawyer positions. As well, to reduce reliance on term employment, a term conversion strategy was developed to provide opportunities for designated group members to receive a fair share of indeterminate appointments.

During the 1999–2000 Annual Foreign Service and Consular Officer Recruitment Campaign, the **Department of Foreign Affairs and International Trade** implemented new measures in its recruitment and selection processes to increase the designated group applicant pool. The recruitment campaign has achieved a rate of hiring at the level of labour market availability for women, Aboriginal peoples and members of visible minority groups.

The **Western Economic Diversification Canada** office participated as the lead department on an Employment Equity Positive Measures Program—Partnership Fund initiative in Alberta. Entitled Employment Equity Representation on Selection Boards, the project's objective was to establish an inventory of employees from the designated groups who were trained in the interview process. The inventory is then used to ensure interview boards are representative. Twenty-four participants explored the issues and barriers faced by designated group members and learned how to identify and eliminate these barriers.

In January 2000, **Public Works and Government Services Canada** launched a Diversity Learning Program for its Executive Management Team. The team brainstormed on how to make diversity management a reality within the department and contribute to becoming an employer of choice. As a follow-up to this, diversity training will be provided to all employees. As well, diversity learning is acknowledged as an important component toward fostering the necessary culture change and for successfully implementing employment equity and diversity management.

With assistance from the Women's Bureau, **Industry Canada**'s Ontario Region developed and put in place a five-year plan to recruit 24 women for indeterminate radio inspector positions in the Ontario Spectrum Branch. The first-year recruitment campaign was completed in March 2000, with candidates joining the department in May 2000. The campaign was supplemented by recruiting female co-op students who will complete work terms in 2000–01 and may be offered indeterminate positions.

A PRODUCTIVE WORKFORCE is one that delivers goods and services in a cost-effective manner and strives for continuous improvement. Key results areas include: service standards, clarity of responsibilities, staff relations, language of service, continuous improvement, performance management and orientation and training.

The Prairie Farm Rehabilitation Administration of **Agriculture and Agri-Food Canada** has an Aboriginal Employment Initiative to provide work experience to Aboriginal peoples in the technical, scientific and administrative fields. It has also worked on an irrigation project with the Blood Tribe of Southern Alberta to enhance farming diversification and to provide tribe members with careers in agriculture.

Industry Canada developed an Accessible Technology Procurement tool kit with comprehensive lists of standard clauses, and terms and conditions for procuring accessible equipment, technology and services. It also lists available manufacturers, vendors and support services to provide procurement officers with the information they need to successfully meet the accommodation requirements of employees with disabilities.

As part of its continued leadership in Aboriginal recruitment, **Indian and Northern Affairs Canada** provides a list of all Aboriginal graduates, who have applied to their university recruitment campaign, to other departments and agencies.

By adopting a client focus, certain departments have become more aware of the unique cultural value that can be added to their organization in terms of policy development and service delivery. For example, this year, the **Registry of the Federal Court of Canada** made history by holding a trial on an Indian Reserve where elder evidence was to be given. To ensure success, an Aboriginal Awareness session was provided to managers and court staff.

Public Works and Government Services Canada maintains a Registry of Aboriginal Service Providers. The registry, an effective tool for human resources managers, advisors and line managers in the department, contacted more than 200 Aboriginal organizations and communities.

In January 2000, **Health Canada** launched a new orientation program entitled Discovering Health Canada. The program aims to increase awareness and understanding of the department and its business lines. One module, "Employment Equity and Diversity Management at Health Canada," stresses the importance of valuing the diversity of all individuals, respecting differences, accommodating employees' needs, and focuses on the goals, key principles, implementation of and compliance with the *Employment Equity Act*. Between January and March 2000, 345 employees participated in these sessions in the National Capital Region.

Fisheries and Oceans Canada has designed an employment equity Intranet site to provide comprehensive "one-stop shopping" for managers and employees wishing to know more about employment equity and new developments in this field.

The **Canadian International Development Agency** has developed and expanded both the services and equipment in its Adaptive Technology Centre. Designed for employees with disabilities, the Centre provides the services of a user support technician as well as funding for equipment and software upgrades with support from the Information Management and Information Technology Unit.

The Human Resources Services Directorate of the **Passport Office** prepared a booklet to convey information on employment equity to all current staff and to new employees. Entitled *The Most Common Questions People Ask About Employment Equity*, it explains the concept of employment equity and the reason for the program. A poster was also produced to publicize the Employment Opportunity Program for Members of Designated Groups.

AN ENABLING WORK ENVIRONMENT reinforces good working relationships and teamwork; respects the individual; values diversity; accommodates differences; encourages open communications; is safe, fair and free of discrimination and harassment; takes the human dimension into consideration in all organizational activities; and fosters the professional satisfaction of each employee, thus enabling employees to work to their full potential. Key results areas include: information systems, communication, supportive culture, wellness and safety.

Statistics Canada's self-identification survey achieved a 92-per-cent response rate largely due to a communications campaign developed with help from the agency's Communications Division in which a strong role was given to managers. It also implemented a new recruitment approach that proved to be successful. A joint team, made up of representatives from the Economic, Sociology and Statistics (ES) and Social Science Support (SI) groups, was sent out to evaluate Aboriginal candidates for ES and SI positions along with other individual ES and SI recruitment teams. Candidates who were not successful for ES positions were then evaluated for SI positions.

The **National Archives of Canada** is among a number of departments that have reviewed and renewed their internal consultative process. This year, an Employment Equity Working Group composed of managers, members of designated groups and union representatives, was created. To build on this initiative and to develop stronger partnerships, the **National Archives of Canada** and the **National Library of Canada** together formed a Consultative Group to organize activities during Aboriginal Awareness Week.

The Executive Management Committee of the **Public Service Commission of Canada** endorsed developing and implementing a departmental Policy on Employment Equity and developing a related action plan. It also supported creating a Departmental Advisory Committee on Employment Equity.

The **National Parole Board** created a special forum called The Circle, which takes place at least once a year. This forum involves Aboriginal employees at the Board and allows them to establish an agenda for discussion based on subjects relevant to their situation.

The **Department of Justice Canada**'s Advisory Committee on Visible Minorities produced a report entitled *A Case for an Inclusive Department of Justice*, which contributed to discussions with members of both the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service and the Task Force on an Inclusive Public Service. The report also guides the development of human resources and employment equity strategies in the department.

Public Works and Government Services Canada has implemented a case management approach to ease the return to work of employees who have become disabled and can no longer return to their substantive positions. When an employee has expressed an interest in returning to work and medical advice indicates that the employee cannot return to the substantive position, a multi-disciplinary team is established to prepare a return-to-work strategy. To further support this initiative, the department published a directive called *Workplace Compensation—Claims/Case Management Program.*

Citizenship and Immigration Canada's Ontario Region created a poster for International Women's Day on the theme of "Women Making a Difference: Looking Back, Looking Forward." The initiative marked women's accomplishments in the last century and predicted their future landmark achievements.

A SUSTAINABLE WORKFORCE is one in which the energies, skills and knowledge of people are valued as key assets to be managed wisely. The investment in these assets is safeguarded and continuously developed. Continual renewal of essential competencies is planned to provide for the organization's viability now and in the future. Key results areas include: human resources planning, continuous learning, competency profiling and workload management.

The **Public Service Commission of Canada** (PSC) implemented the Personnel Administration (PE) Development Program for Designated Group Members in its Central and Southern Ontario Regions, along with two other departments where each department provides its participants with experience and training over a three-year period. After successfully completing the program, trainees are appointed to the PE-03 level. As part of another initiative with other departments and with funding from the Employment Equity Positive Measures Program, the PSC offices in Toronto, Edmonton and Vancouver established career counselling services for designated group members to assist them in making informed decisions on career choices and mobility.

The **Canadian Radio-television and Telecommunications Commission** participated in an exchange program for women with the Canadian Women in Communications Association, a non-governmental organization. Entitled Jeanne Sauvé Internships, this program provides women in the Canadian communications field with opportunities to gain first-hand knowledge and understanding of federal communications policies, the role of government and its impact on industry, as well as private sector dynamics.

To assist members of designated groups to be more competitive at the Executive (EX) level, the **Canadian International Development Agency** established the Executive Development Program for Members of Designated Groups. The program identifies designated group members with executive potential. Through the program, participants acquire management and leadership knowledge as well as experience, enabling them to compete for Executive-level positions. The four-year program involves courses, assignments and mentor support.

The **Public Service Commission of Canada** established a diversity mentoring program in its Atlantic Region to assist designated group employees with career development.

Canadian Heritage identified the need to enhance career counselling services available to employees of designated groups. It now delivers a new pilot course offered through the Employment Equity Positive Measures Program's Employment Equity Career Development Office, with support from the departmental career counsellor.

The **Economic Development Agency of Canada for the Regions of Quebec** helped develop an interdepartmental mentoring program for members of designated groups in the Quebec Region.

As a retention and promotion strategy, candidates who did not qualify for acting Executive (EX) positions through the Aboriginal Management Executive Development Program are referred to a national career and organizational design firm. Consultants from the firm work with the candidates to develop learning plans aimed at improving competency levels required by **Indian and Northern Affairs Canada**.

Human Resources Development Canada's Nova Scotia region established an Employment Equity Development Fund using 1.0 per cent of its salary budget. The fund helps develop core competencies and skills leading toward career enhancement and advancement through assignment opportunities for designated group staff at various levels across the region. The commitment for 2000–01 has been increased to 2.0 per cent.

An agreement between **Health Canada** and the Nova Scotia Federal Regional Council was signed for the Atlantic Region Learning Centre Plus to manage the new Employment Equity Interdepartmental Assignments and Development Program entitled Strength in Diversity. This pilot program will run from December 1, 1999, to March 31, 2001, and will provide designated group members with opportunities to develop competencies and gain work experience in other federal departments, agencies or Crown corporations in the region.

CHAPTER 5
EMPLOYMENT EQUITY: MORE THAN NUMBERS

Throughout 1999–2000, as demonstrated earlier in this report, the Employment Equity Division (the Division) at the Treasury Board of Canada Secretariat (TBS) worked closely with the two Task Forces established by the President of the Treasury Board. It helped set the scene for the much talked-about culture shift that is expected to enhance the Public Service's image and help it attract and retain a competent and highly qualified workforce, become a workplace of choice and lead to greater acceptance of diversity. The Public Service has recognized that it is necessary to evaluate and reshape key institutional practices to become successful in this transformation.

The Division and its many partners continued to collaborate on positioning the business case for employment equity in the Public Service: one that welcomes diversity, reinforces inclusiveness, values and supports the contributions of employees and creates an environment where everyone can play a part. This is an ongoing commitment and is consistent with the goal of maintaining a creative and innovative workforce. Below are examples of activities in which the Division was engaged in 1999–2000 and which helped sustain the momentum for employment equity.

Audits by the Canadian Human Rights Commission

During 1999–2000, the Canadian Human Rights Commission (CHRC) continued its departmental audits. By March 31, 2000, audits were underway or completed for almost half of all federal departments and agencies. Most have signed undertakings and are working toward achieving compliance. The National Parole Board and the Canadian Radio-television and Telecommunications Commission joined Status of Women Canada in successfully meeting the CHRC assessment factors. Over the course of the year, the CHRC and TBS maintained a collaborative relationship and worked toward finding solutions to difficulties faced by departments.

Over the fiscal year, TBS collaborated with the PSC to build data analysis capacity in departments, so that they are better able to respond to the CHRC's workforce analysis audit criteria, the data elements of employment systems reviews and establishing numerical goals. A proactive approach to supporting departments during the audit process has produced positive results by moving most audited departments close to compliance. These efforts will intensify in the next fiscal year in order to increase the number of departments that are in compliance.

Treasury Board Policies

Employment Equity Policy

The Treasury Board's *Employment Equity Policy* was revised to reflect the new requirements under the *Employment Equity Act*. Published in July 1999, the policy sets out in more detail what is required of departments under the Act and provides guidelines to help departments achieve results.

Policy on the Provision of Accommodation for Employees with Disabilities

Results of the Public Service Employee Survey 1999 indicated that employees with disabilities were less satisfied with their public service careers than other employees. Part of this finding was attributed to inadequate accommodation in the workplace. In 1999, Canadian courts further defined employers' obligations to accommodate employees' needs.

With these developments, and in order to create a work environment that is welcoming to all employees, work commenced on strengthening and updating the *Policy on the Provision of Accommodation for Employees with Disabilities*, for release next fiscal year. Extensive consultations have taken place between TBS and the CHRC, bargaining agents, departmental representatives and employees with disabilities. The result will be a policy that reflects the legal requirements and emphasizes not only accommodating individual employees, but creating systems and work environments that anticipate the needs of employees with disabilities.

Self-Identification Update

Employee Self-Identification

Self-identification remains an important topic in employment equity and has been discussed in every annual report to date. Over the year, the Division continued to provide advice to departments as they prepared to undertake workforce surveys. A recurring item in CHRC audits is the TBS recommendation that departments collect information on the sub-groups of the following designated groups: Aboriginal peoples, persons with disabilities and persons in a visible minority.[3] This is not specifically

3. Aboriginal persons are North American Indians or members of a First Nation, Métis or Inuit. Persons with disabilities include individuals with a long-term or recurring physical, mental, sensory, psychiatric or learning impairment. This definition also includes persons with functional limitations due to co-ordination, dexterity, or mobility; persons who are blind or have a visual impairment; persons who are deaf or hard of hearing; or persons who have a speech impairment. Persons in a visible minority group include persons who are Black, Chinese, Filipino, Japanese, Korean, South Asian/East Indian, Southeast Asian, Non-White West Asian, North African or Arab, Non-White Latin American, persons of mixed origin (i.e. with one parent in one of the visible minority groups in this list), or other visible minority group.

referenced in the *Employment Equity Act*. Sub-group information has been very important in ensuring high quality data by minimizing the incidence of erroneous reporting. While sub-group information is requested on departmental forms, failure to provide such information does not lead to excluding respondents from the designated group population. As required under the *Employment Equity Act*, all self-identification information, including sub-groups, is voluntary and this is communicated to respondents. TBS and departments remain vigilant in protecting the confidentiality of such information and ensuring that it is not used for unauthorized purposes.

Self-Declaration Form for Aboriginal Peoples

In January 2000, a small working group comprising representatives from TBS, the PSC and Indian and Northern Affairs Canada was established to continue developing a Self-Declaration Form for Aboriginal Peoples, a project jointly initiated by the TBS Employment Equity Consultation Committee for Aboriginal Peoples and the PSC's Aboriginal Recruitment Advisory Committee. A draft form was prepared and will be tested in fiscal year 2000–01, using the PSC's Aboriginal inventory. Based on the findings, it is hoped that a template for departmental use will be ready for distribution some time in 2001.

Employment Equity Learning

Diversity: Vision and Action Course

In February 2000, the Canadian Centre for Management Development (CCMD) launched the course entitled, "Diversity: Vision and Action," developed with support from the Employment Equity Positive Measures Program's Intervention Fund. This intensive three-day program is intended to teach public service executives and managers about the benefits of a diverse workforce as well as sensitizing them to employment equity and diversity issues. The course positions diversity management as a key competency for public service leaders.

The course's first module is an interactive, virtual learning tool developed jointly by CCMD, TBS and the PSC. The tool, which now resides on the TBS Employment Equity Division's Web site, is entitled "Act on Employment Equity." It is a self-paced course designed to introduce participants in the Diversity: Vision and Action Course to their obligations under the *Employment Equity Act*. The site is also open to other federal public service employees, such as employment equity practitioners, those taking the Employment Equity Orientation Course or those just wanting more information about employment equity.

Employment Equity Orientation Course

In this three-day course, participants can increase their understanding of the issues and legal obligations related to implementing the *Employment Equity Act*.

Employees with little knowledge of employment equity or those who wish to upgrade their skills in this field or in human resources management have benefited from this course.

Readers are invited to visit our site to find out more about the Diversity: Vision and Action Course or obtain a complete Employment Equity Orientation Course schedule, by clicking on the "EE Learning" button on the Web at www.tbs-sct.gc.ca/ee or on Publiservice, the government Intranet, at publiservice.tbs-sct.gc.ca/ee.

Publications

In 1999–2000, the TBS Employment Equity Division published several documents expected to inform practitioners, managers and decision makers about various employment equity subjects. All of our publications can be found on our Web site, under the title "Policies and Publications," at www.tbs-sct.gc.ca/ee or on Publiservice at publiservice.tbs-sct.gc.ca/ee. Following are examples of some of our publications.

Creating a Welcoming Workplace for Employees with Disabilities

This guide recommends some ways to include persons with disabilities in the work environment and to make them feel welcome as contributing team members. *Creating a Welcoming Workplace for Employees with Disabilities* may be only a starting point for finding new ways to do this. The guide indicates that listening actively, communicating clearly and respecting the person are key elements in fashioning a welcoming workplace for persons with disabilities.

The TBS Employment Equity Consultation Committee for Persons with Disabilities was instrumental in developing this guide, which was partially funded by the TBS Employment Equity Positive Measures Program's Intervention Fund.

Data Elements of an Employment Systems Review

This guide will help federal public service departments and agencies use and interpret quantitative data elements relevant to an employment systems review (ESR). An ESR seeks to identify actual and potential barriers to the participation of the four designated groups in an employer's workforce. As part of the ESR, an employer investigates possible causes of any current under-representation.

This publication, financed by the EEPMP's Intervention Fund, accompanied the release of data derived from statistics in the 1996 Census and from departmental population movements (i.e. recruitment, promotion, interdepartmental departures and entries, and separations from the Public Service) for three years ending March 31, 1999.

Employment Equity for Women Still Matters

The result of a joint initiative between the Employment Equity Division and the TBS Employment Equity Consultative Committee for Women, this booklet makes a number of concrete suggestions to improve the participation rate for women in all groups and at all levels of the federal Public Service. Women make up half of the workforce in the federal Public Service of Canada and are present, to some degree, in virtually every type of job. Women are only one quarter of the Executive category, however, and they make up the majority of people hired in term positions and are concentrated in many traditionally female support roles.

The booklet, which received assistance from the Employment Equity Positive Measures Program's Intervention Fund, focuses on the areas of recruitment, selection, career development and advancement, organizational culture and supportive employment policies and practices for women.

A Perspective of Aboriginal Employment in the Federal Public Service

Several of our clients and potential partners may not be aware of the large number of national and regional initiatives related to the employment of Aboriginal peoples in the federal Public Service. As a result, in March 2000, TBS published *A Perspective of Aboriginal Employment in the Federal Public Service*.

This publication was widely distributed in the Public Service and to many national Aboriginal organizations. The booklet is intended to serve as a reference tool for all stakeholders, who, both individually and collectively with federal departments and agencies, continue to help develop a Public Service that is fully representative of Canadian society. It also provides a summary report on the representation of Aboriginal employees in the federal Public Service, a discussion of recruitment, retention, career development and best practices to reach these goals.

Employment Equity Lens

As indicated in last year's report, the Employment Equity Division began developing an "employment equity lens" designed to facilitate the review of policies and practices. The "lens" will help policy analysts "see" whether or not existing policies are aligned

with the employment equity goals of the Public Service and ensure that those policies do not constitute a barrier to employment for the designated groups. Completion of this project has been deferred to the next fiscal year.

Public Service Employee Survey 1999

Survey results were released on November 10, 1999. More than 104,000 employees, representing 55 per cent of the workforce, conveyed their perceptions of their work, workplace and career experiences and prospects.

As reported in Chapter 3, the National Joint Council's Joint Employment Equity Committee struck a working group to analyze the survey results as aggregated for persons who indicated that they were members of an employment equity designated group. Representatives from the TBS Employment Equity Division participated in this working group. The survey results showed that members of visible minority groups and persons with disabilities rated lower in overall satisfaction levels and that these two designated groups do not feel that they work in an inclusive and welcoming environment. Overall, the results signalled a need for action on several fronts: communications, training, accountability and administrative changes.

In its study, the working group focused on five areas: nature of work, management support, value and respect, selection and promotion processes and training and development. It prepared recommendations that were presented to the Survey Follow-up Action Advisory Committee (SFAAC), comprised of representatives from central agencies, line departments and the bargaining agents. The recommendations were also presented to the Committee of Senior Officials (COSO) Sub-Committees and are being evaluated by the TBS Employment Equity Division.

Assembly of First Nations

Over the past year, TBS has held three meetings with the Assembly of First Nations (AFN). As part of a Memorandum of Understanding (MOU) with the AFN, TBS endeavours to keep the AFN apprised of employment equity issues such as the recruitment, retention and career development of Aboriginal peoples.

In February 2000, TBS participated in the Assembly of First Nations/Assembly of Manitoba Chiefs National Aboriginal Employment and Education Conference in Winnipeg. The two-day conference attracted approximately 300 participants, many of

them young Aboriginal peoples. Of special note was a list of 10 retention strategies presented by the Employment Equity Co-ordinator, Manitoba Transportation and Government Services:

1. Commitment from senior management
2. Union commitment to work with management
3. Key role of managers (e.g. using one-on-one discussions to enable Aboriginal employees to ask questions, filling in knowledge and awareness gaps)
4. Importance of good mentors and supporters
5. Clearer human resources management policies
6. Policy monitoring, enforcement and follow-up
7. Presence of an Aboriginal person (or members of other designated groups) in human resources management to provide a support system
8. Building relationships and networking with the Aboriginal community, stressing the positive Aboriginal corporate image that exists in Manitoba
9. Staff training and development
10. Employee assistance programs resulting from union/management co-operation

Canadian Human Rights Commission's Master Agreement with the Assembly of Manitoba Chiefs

In May 1999, TBS hosted a meeting to discuss progress and enable the sharing of experiences in implementing CHRC's Master Agreement signed with the Assembly of Manitoba Chiefs (AMC). The Master Agreement was reached in June 1996, following a complaint with respect to the under-representation of Aboriginal peoples in departments and agencies of the Public Service. The Agreement applies to the following departments: Public Works and Government Services Canada, Canadian International Development Agency, Department of Foreign Affairs and International Trade, Revenue Canada (now the Canada Customs and Revenue Agency), Canadian Grain Commission, Treasury Board of Canada Secretariat, Department of Finance Canada, Industry Canada, National Defence, Fisheries and Oceans Canada, Environment Canada, Natural Resources Canada, Parks Canada, Transport Canada and Statistics Canada.

The Master Agreement ends March 31, 2001, and the AMC is evaluating the Agreement and progress achieved by the signatories. It is expected that AMC's evaluation will be released early in 2001.

Federal Public Service Job Accommodation Network for Persons with Disabilities (FPS-JAN)

Launched this year, under the auspices of the Employment Equity Division and financed by the Employment Equity Positive Measures Program (EEPMP), the Federal Public Service Job Accommodation Network for Persons with Disabilities (FPS-JAN) has rapidly become a focal point for job accommodation issues pertaining to employees with disabilities. FPS-JAN provides clients with policy information, accommodation advice and referrals to programs and services offered by its many partners, including the Public Service Commission's Enabling Resource Centre and various other departmental technological centres and community-based organizations dealing with accommodation issues for persons with disabilities.

Over the 1999–2000 fiscal period, FPS-JAN has provided guidance and advice to more than 300 clients including managers, human resources practitioners, informatics personnel and, of course, employees with disabilities.

To better analyze accommodation trends and to provide co-ordinated services to clients and referrals to partners, FPS-JAN is developing and implementing various databases. These tracking mechanisms will enable the TBS Employment Equity Division to provide time-sensitive advice to management on anticipated accommodation issues faced by managers and employees with disabilities throughout the Public Service.

TBS Employment Equity Committees

TBS Consultation Committees on Employment Equity

The TBS Consultation Committees on Employment Equity were established in 1997 to discuss issues and provide advice on each of the four designated groups. The committees were struck for a period of two years that concluded in December 1999. Membership varied between 5 and 13 employees per group, presenting their own viewpoints as persons in a designated group and not necessarily the views of their department.

The Annual General Meeting of the Consultation Committees was held in Ottawa in June 1999, and members shared ideas and strategies for addressing a number of topics including the following.

Recruitment

It was generally agreed that a recruitment strategy should communicate a positive image of the Public Service to attract designated group members and, at the same time, develop a mobility strategy to indicate available career paths for current employees and new recruits.

Retention

Participants reviewed the numerous reasons why employees from the designated groups might decide to leave a department. Voluntary departures were of particular interest to the participants who analysed both the positive reasons (e.g. promotion, developmental opportunities and retirement) and negative reasons (e.g. values not shared, harassment and discrimination and failure to accommodate). A good retention strategy should incorporate a detailed analysis of turnover statistics and costs, use exit interviews and/or employee satisfaction surveys as mechanisms for understanding the corporate culture and broadly communicate "employer of choice" values while sustaining management commitment to employment equity.

Career Development

As part of a strategy promoting the career development of designated group members, it was recommended that commitment by senior management be sought for developmental training programs. Participants also looked at ways to address employees' career aspirations during organizational restructuring.

The Employment Equity Division of TBS has drawn on the work of these committees, whose terms concluded in 1999. Initiatives such as the Aboriginal Career Development Initiative, the booklet *Employment Equity for Women Still Matters*, the revised TBS *Employment Equity Policy* and the *TBS Policy on the Provision of Accommodation for Employees with Disabilities* were direct products of or were developed in collaboration with the committees.

While drawing on the work of these committees, TBS also drew on expertise in other forums while modernizing the way it discharged its responsibilities, promoted employment equity and obtained input and feedback on policies, initiatives and programs. Many departments now have in place active, well-organized and supported designated group committees, both at national and regional levels, Employment Equity Champions at a senior level and labour/management consultation processes for employment equity.

TBS has also developed and approved a Framework for Dialogue with Designated Groups. This has three main elements: an Assistant Deputy Ministers' Forum, an Employment Equity Executive Committee and Ad Hoc Working Groups for specific issues as they arise. These elements provide flexibility in developing and maintaining dialogue between TBS and its partners.

The expected results from the Framework for Dialogue include ongoing dialogue and communications regarding employment equity with the many stakeholders in the federal Public Service and a network of change agents at many levels and in many spheres, who will help create a modern, innovative, representative and inclusive Public Service.

Interdepartmental Committee on Employment Equity

The Interdepartmental Committee on Employment Equity (IDCEE) continues to be a focal point of partnership between TBS and federal departments and agencies. Meetings were held five times during the 1999–2000 fiscal year, with an average attendance of 65 participants, including managers, departmental employment equity co-ordinators, human resources personnel and designated group members. The meetings provided an opportunity for timely exchange of information, networking and mutual learning. The Committee is chaired jointly by a representative from TBS and from a department. The meeting themes and content are guided by a steering committee with central agency and departmental representatives.

During the fiscal year 1999–2000, noteworthy topics of discussion included:

- the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service;
- the National Council of Visible Minorities in the Federal Public Service;
- various Employment Equity Positive Measures Program initiatives, including the Aboriginal Career Development Initiative, spearheaded by Health Canada;
- the Task Force on an Inclusive Public Service; and
- the Federal Public Service Job Accommodation Network for Persons with Disabilities (FPS-JAN).

Round table discussions were also introduced at the meetings, to permit more in-depth sharing of information and experiences amongst IDCEE members. Regular updates were provided by the Public Service Commission of Canada on its recruitment and other employment equity-related initiatives. A special presentation was provided on the *Access to Information and Privacy Act*, as well as on the TBS Policy on the Provision of Services to Persons with Disabilities.

Regional employment equity personnel are invited to attend these meetings when they are in the National Capital Region, and meeting agendas and summaries are available to all on our Web site. Entitled *Employment Equity Briefs for the Interdepartmental Committee on Employment Equity*, the summaries can be accessed by clicking on the category "Employment Equity Division" and then "Committees."

Conclusion

Many Canadian institutions are facing a double demographic challenge: a growing multicultural population and an aging workforce. How institutions grow and adapt can be a matter of chance or choice. Choice involves reflecting and articulating principles and priorities. We sought, in 1999–2000, to attract knowledge workers and shape the workforce of the future, guided by TBS's *Framework for Good Human Resources Management in the Public Service*, in which employment equity and diversity find support. As we continue to do so in the coming year, we will also focus on our commitment to better respond to the changing expectations of Canadians while drawing from *Results for Canadians: A Management Framework for the Government of Canada*, published by TBS in March 2000.

Citizens expect their democratic institutions, including the Public Service, to reflect their values and interests. *Results for Canadians* puts forward four management principles that are particularly relevant here: the need to be more results-oriented, the commitment to spending responsibly, the need to focus on citizens' needs and serving them well, and the need to embrace a clear set of public service values. As stated in this document: "In the generations following Confederation, Canadians have built a prosperous country based on civility, diversity, openness, fairness and the rule of law. These ideas have persisted and matured into a unique set of Canadian values that include, among others, self-reliance, compassion, and respect for democracy and its institutions. Together, these and other values help frame Canadian society."

Becoming more representative will help preserve the relevance of the Public Service to all Canadians. In *Results for Canadians*, it is also noted that the Government of Canada is committed to designing, funding and delivering its programs and services, and assessing their results from a citizens' perspective. A representative Public Service will be better able to secure the trust and respect of all Canadians and serve the public interest. Employment equity thus helps to ensure that the federal Public Service, as a legitimate, democratic institution, reflects the demographic profile of the Canadian population it seeks to serve.

RAPPORT ANNUEL AU PARLEMENT

Présidente
du Conseil du Trésor

President
of the Treasury Board

L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale

1999-2000

Canada

RAPPORT ANNUEL AU PARLEMENT

L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale

1999-2000

Ce rapport est disponible en médias substituts.

NDLR : Pour ne pas alourdir le texte, nous nous conformons
à la règle qui permet d'utiliser le masculin avec une valeur de neutre.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada,
représentée par la présidente du Conseil du Trésor, 2001

N° de catalogue : BT 1-9/2000
ISBN 0-662-65534-6

Ce rapport est également disponible en format Acrobat,
sur Internet à l'adresse suivante :
http://www.tbs.sct.gc.ca/

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

La justice et le respect sont des valeurs fondamentales que les Canadiens et les Canadiennes partagent et privilégient.

La promotion de ces valeurs est au cœur des efforts déployés par la fonction publique du Canada afin de devenir plus représentative et inclusive. Nous voulons assurer la participation des Canadiens et des Canadiennes qualifiés à tous les niveaux de cette institution nationale essentielle.

Dans notre rapport de l'an dernier, nous avons salué la création de deux groupes de travail, soit le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale et le Groupe de travail sur une fonction publique inclusive. Au cours des douze derniers mois, ces deux groupes ont fait d'importantes recommandations visant à apporter des changements positifs au sein de la fonction publique.

Le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale a proposé des solutions à la sous-représentation des membres des minorités visibles. Nous travaillons à la mise en œuvre de plusieurs de ces propositions et nous croyons que les mesures prises produiront des résultats d'ici trois à cinq ans.

Le Groupe de travail sur une fonction publique inclusive a proposé des moyens de modifier la culture organisationnelle de la fonction publique de manière à accroître la diversité de l'effectif. Les activités entreprises pour instaurer l'équité en emploi et la diversité sont essentielles, alors que nous poursuivons nos efforts pour revitaliser et rajeunir la fonction publique.

La fonction publique fédérale s'efforce de devenir un employeur exemplaire pour ses employés actuels et un employeur de choix pour les nouvelles générations de Canadiens et de Canadiennes. Nous croyons que nous progressons dans la bonne direction. Comme le présent rapport l'indique, nous continuerons à bâtir un effectif qui représente véritablement le public qu'il sert et qui a les qualifications et les idées nécessaires pour assurer des services de haute qualité à la population canadienne.

La présidente du Conseil du Trésor,

Lucienne Robillard

Lucienne Robillard
2001

PRÉSIDENT DU SÉNAT

Monsieur le Président,

Conformément au paragraphe 21(1) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai l'honneur de soumettre au Parlement, par votre intermédiaire, le rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale pour 1999-2000.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

La présidente du Conseil du Trésor,

Lucienne Robillard

2001

PRÉSIDENT DE LA CHAMBRE DES COMMUNES

Monsieur le Président,

Conformément au paragraphe 21(1) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai l'honneur de soumettre au Parlement, par votre intermédiaire, le rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale pour 1999-2000.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

La présidente du Conseil du Trésor,

Lucienne Robillard

2001

TABLE DES MATIÈRES

Introduction 1

Équité en emploi : un aperçu historique 3

Chapitre 1
Où en sommes-nous? 7

Points saillants des statistiques sur l'équité en emploi pour 1999-2000 7

Représentation globale 15

Représentation selon le sexe 16

Répartition selon le type d'emploi 16

Répartition selon la catégorie professionnelle 16

Représentation selon l'âge 17

Représentation selon les ministères et organismes 19

Répartition selon la région de travail 21

Répartition selon la rémunération 22

Recrutement 23

Promotions 24

Cessations d'emploi 25

Notes techniques 26

Fonction publique fédérale 26

Effectif visé par le rapport 27

Ministères et organismes fédéraux 27

Employés nommés pour une période déterminée 28

Données sur les membres des groupes désignés 28

Terminologie 29

Liste des tableaux 31

Chapitre 2
Programme des mesures positives d'équité en emploi : pour une fonction publique représentative 57

Résultats et réussites 58

Fonds d'intervention – Équité en emploi 61

Accroissement de la capacité d'équité en emploi 59

Outils 59

Milieu de travail réceptif 60

Représentation 60

Fonds du partenariat – Équité en emploi 63

Bureau des services de perfectionnement de carrières– Équité en emploi 64

Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées – Équité en emploi 64

Réseau d'aménagement pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale 64

Résultats de l'examen à mi-parcours 65

Chapitre 3
Faire place au changement, promouvoir l'inclusivité et renforcer les partenariats 67

Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale 67

Groupe de travail sur une fonction publique inclusive 69

Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi du Conseil national mixte 69

Conseil national des minorités visibles 70

Chapitre 4
Équité en emploi : une partie intégrante d'une saine gestion 73

Chapitre 5
Équité en emploi : au-delà des chiffres 83

Vérifications de la Commission canadienne des droits de la personne 83

Politiques du Conseil du Trésor 84

Mise au point sur la déclaration volontaire 84

Déclaration volontaire des employés 84

Formulaire de déclaration volontaire pour les Autochtones 85

Apprentissage de l'équité en emploi 85

Diversité : vision et action 85

Cours d'orientation sur l'équité en emploi 86

Publications 86

Établir un milieu de travail accueillant pour les employés handicapés 86

Données d'un examen des systèmes d'emploi 87

L'équité en emploi pour les femmes... Une question toujours d'actualité 87

Profil de l'emploi des Autochtones au sein de la fonction publique fédérale 88

Optique de l'équité en emploi 88

Sondage de 1999 auprès des fonctionnaires fédéraux 88

Assemblée des Premières nations 89

Entente cadre entre la Commission canadienne des droits de la personne et l'Assemblée des Premières nations 90

Réseau d'aménagement pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale 90

Comités sur l'équité en emploi du SCT 91

Comités consultatifs de l'équité en emploi du SCT 91

Comité interministériel sur l'équité en emploi 93

Conclusion 94

INTRODUCTION

Il a été beaucoup question, en 1999-2000, de l'arrivée d'un nouveau millénaire. Le tournant du siècle signifiait cependant pour la fonction publique du Canada d'importants défis à relever sur le plan de la gestion des ressources humaines. Elle a dû réagir à l'évolution de sa démographie et de celle de la population active, plus particulièrement à la concurrence accrue pour le recrutement des travailleurs du savoir. De plus, elle a dû tenir compte des résultats du Sondage de 1999 auprès des fonctionnaires fédéraux, qui donnaient un aperçu significatif de la situation de la fonction publique.

En ce qui concerne la mise en œuvre de l'équité en emploi dans la fonction publique, la fin des années 90 a été marquée par la contribution d'employés de tous les niveaux à l'instauration d'un milieu de travail plus accueillant pour les groupes désignés (les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles). Il est apparu clairement que les employés étaient prêts à définir le rôle qu'ils voulaient jouer dans l'édification d'un milieu de travail où les groupes désignés seraient appréciés, respectés et acceptés dans toute leur diversité. Dans le discours du Trône de 1999, le gouvernement réitérait son engagement de créer une fonction publique représentative, professionnelle et impartiale, où la priorité serait donnée au recrutement, au maintien en poste et à l'apprentissage continu d'un effectif qualifié. Le *Septième rapport annuel au Premier ministre sur la fonction publique du Canada*, publié le 31 mars 2000, reconnaissait que l'élément humain est essentiel à l'établissement d'une fonction publique capable de bien servir les Canadiens et les Canadiennes.

Le *Cadre pour une saine gestion des ressources humaines dans la fonction publique* contient des paramètres législatifs, financiers et opérationnels. Ce cadre a notamment pour but de réaliser l'ensemble des objectifs en matière d'équité en emploi. Dans notre rapport de l'an dernier, nous avons souligné que le succès de l'équité en emploi reposait sur son intégration aux stratégies de ressources humaines ainsi qu'à la planification des activités et à la reddition de comptes. Les responsabilités déléguées aux administrateurs généraux par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (le SCT ou le Secrétariat) ont accru leur obligation de rendre compte de la gestion des ressources humaines. La responsabilisation se mesure en fonction des cinq principaux domaines de résultats contenus dans le Cadre : le leadership, les valeurs, la productivité, un milieu de travail habilitant et un effectif durable.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

La responsabilisation en matière de saine gestion (des ressources humaines) commence au moment où les sous-ministres se posent les cinq questions essentielles suivantes :

Leadership :	*mon effectif est-il bien dirigé?*
Un effectif qui repose sur des valeurs :	*mon organisation assure-t-elle le respect des valeurs de compétence, de représentativité et d'objectivité?*
Un effectif productif :	*est-ce que je renforce la capacité nécessaire à l'amélioration de la productivité?*
Un milieu de travail habilitant :	*est-ce que le milieu de travail permet aux employés de donner toute la mesure de leurs talents?*
Un effectif durable :	*est-ce que les compétences de mon effectif sont en accord avec les besoins anticipés?*

– Cadre pour une saine gestion des ressources humaines dans la fonction publique

Dans notre rapport de l'an dernier, nous soulignions également que les résultats tangibles associés aux cinq principaux champs de résultat, en particulier *un effectif qui repose sur des valeurs* et *un milieu de travail habilitant*, ne peuvent être atteints sans l'équité en emploi. Le Cadre pour une saine gestion des ressources humaines mentionne que dans un milieu de travail qui valorise ses employés, des stratégies de ressources humaines sont élaborées et mises en œuvre pour remédier à la sous-représentation et pour constituer un effectif représentatif qui soit le reflet fidèle de la société qu'il sert. Dans un tel milieu de travail, les employés connaissent l'engagement de leur organisation en matière d'équité en emploi et sont sensibilisés, à l'instar de leurs gestionnaires, aux problèmes liés à la diversité. Le Cadre mentionne également, en ce qui a trait à *un milieu de travail habilitant*, que l'instauration d'un milieu de travail favorable repose sur une structure organisationnelle qui encourage et souligne le rendement exceptionnel de ses employés et qui favorise la croissance personnelle et le perfectionnement. Dans ce genre d'organisation, les gestionnaires contribuent à l'instauration d'un milieu de travail inclusif, créent les conditions favorables au développement personnel et à la réalisation du potentiel, et encouragent l'esprit d'initiative.

La responsabilisation en matière de saine gestion (des ressources humaines) commence au moment où les sous-ministres se posent les cinq questions essentielles suivantes :

Leadership :	*mon effectif est-il bien dirigé?*
Un effectif qui repose sur des valeurs :	*mon organisation assure-t-elle le respect des valeurs de compétence, de représentativité et d'objectivité?*
Un effectif productif :	*est-ce que je renforce la capacité nécessaire à l'amélioration de la productivité?*
Un milieu de travail habilitant :	*est-ce que le milieu de travail permet aux employés de donner toute la mesure de leurs talents?*
Un effectif durable :	*est-ce que les compétences de mon effectif sont en accord avec les besoins anticipés?*

– Cadre pour une saine gestion des ressources humaines dans la fonction publique

Dans notre rapport de l'an dernier, nous soulignions également que les résultats tangibles associés aux cinq principaux champs de résultat, en particulier *un effectif qui repose sur des valeurs* et *un milieu de travail habilitant*, ne peuvent être atteints sans l'équité en emploi. Le Cadre pour une saine gestion des ressources humaines mentionne que dans un milieu de travail qui valorise ses employés, des stratégies de ressources humaines sont élaborées et mises en œuvre pour remédier à la sous-représentation et pour constituer un effectif représentatif qui soit le reflet fidèle de la société qu'il sert. Dans un tel milieu de travail, les employés connaissent l'engagement de leur organisation en matière d'équité en emploi et sont sensibilisés, à l'instar de leurs gestionnaires, aux problèmes liés à la diversité. Le Cadre mentionne également, en ce qui a trait à *un milieu de travail habilitant*, que l'instauration d'un milieu de travail favorable repose sur une structure organisationnelle qui encourage et souligne le rendement exceptionnel de ses employés et qui favorise la croissance personnelle et le perfectionnement. Dans ce genre d'organisation, les gestionnaires contribuent à l'instauration d'un milieu de travail inclusif, créent les conditions favorables au développement personnel et à la réalisation du potentiel, et encouragent l'esprit d'initiative.

Afin de souligner l'importance de l'équité en emploi comme facteur essentiel à la promotion d'un milieu de travail renouvelé dans la fonction publique, nous encourageons les ministères et organismes à aligner leurs fonctions de gestion sur les cinq éléments contenus dans le Cadre. C'est dans ce contexte que nous avons situé l'équité en emploi dans le présent rapport.

Le huitième rapport sur la situation de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale décrit les activités entreprises du 1er avril 1999 au 31 mars 2000.

Le chapitre 1, intitulé « Où en sommes-nous? », contient des statistiques sur la représentation et la distribution des membres des groupes désignés dans la fonction publique fédérale.

Sous le titre « Programme des mesures positives d'équité en emploi pour une fonction publique représentative », le chapitre 2 donne les points saillants de ce programme conçu pour stimuler et soutenir les activités novatrices ayant pour but d'améliorer la représentation et la distribution des membres des groupes désignés.

Le chapitre 3, intitulé « Faire place au changement, promouvoir l'inclusivité et renforcer les partenariats », présente les travaux du Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale, du Groupe de travail sur une fonction publique inclusive, des agents de négociation et du Conseil national des minorités visibles.

Le chapitre 4, sous le titre « Équité en emploi : une partie intégrante d'une saine gestion », décrit les pratiques exemplaires adoptées par les ministères et organismes fédéraux afin de mettre en œuvre l'équité en emploi dans leurs organisations respectives.

Enfin, sous le titre « Équité en emploi : au-delà des chiffres », le chapitre 5 présente le point de vue d'un organisme central sur l'équité en emploi.

Avant d'aborder ces sujets et les progrès que nous avons accomplis au cours de la dernière année, nous allons examiner la solidité de notre engagement envers l'équité en emploi.

Équité en emploi : un aperçu historique

Le gouvernement du Canada s'est engagé à faire en sorte que les Canadiens et les Canadiennes qualifiés aient des chances égales d'emploi. Cet engagement suppose l'élimination des obstacles à l'emploi afin d'accroître la participation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale. Quatre groupes (les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles) ont

toujours été sous-représentés ou confinés à certains groupes professionnels ou aux niveaux inférieurs de ces groupes. Les vingt dernières années ont été marquées par des efforts en vue d'améliorer les possibilités d'emploi et de mettre à profit la diversité des talents et des compétences de la main-d'œuvre canadienne; ces efforts se sont d'abord traduits par une politique en matière d'équité en emploi, suivie de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Une fonction publique reflétant plus fidèlement la diversité de la société canadienne, en plus de mieux servir les Canadiens et les Canadiennes et de mieux répondre à leurs besoins, contribue à la légitimité et à la pertinence de l'institution.

L'équité en emploi, maintenant enchâssée dans la loi, a pour but d'éliminer les conditions qui ont toujours fait obstacle à la participation pleine et équitable des membres des quatre groupes désignés. L'emploi dans la fonction publique étant fondé sur le mérite, les membres de ces groupes, comme tous les autres employés, doivent avoir les qualifications requises pour occuper un poste. L'équité en emploi est différente de l'action positive et n'impose pas de contingentements.

Des lois telles que la *Charte canadienne des droits et libertés* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* sont le reflet de notre engagement collectif à réaliser un milieu de travail où le caractère unique et la contribution des employés sont respectés et valorisés. Les cadres législatifs et stratégiques de l'équité en emploi qui ont été élaborés au cours des dernières décennies ont connu plusieurs étapes importantes. Dans les années 70, les travaux de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada ont donné une impulsion aux premières initiatives du gouvernement fédéral en vue de résoudre de façon systématique le problème de la sous-représentation des femmes dans la fonction publique.

La *Loi sur l'accès à l'information* a été approuvée en 1983, suivie de la *Politique du gouvernement en matière de communications* (1988), des *Lignes directrices sur les supports de substitution* (1993) et de la *Politique sur les pratiques de communication justes* (1995). Ces lois, politiques et lignes directrices sont fondées sur un principe directeur voulant que les Canadiens et les Canadiennes aient le droit de participer pleinement aux grands courants de la vie sociale et économique de leur pays. L'information doit être disponible sur des supports que les personnes handicapées peuvent utiliser, tels que les audiocassettes, le braille, les gros caractères et les disquettes.

En 1986, en réponse au rapport publié par la Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi en 1984, le gouvernement a voté la première *Loi sur l'équité en emploi* (excluant la fonction publique fédérale), présenté la *Politique sur l'équité en emploi* du Conseil du Trésor et instauré le Programme de contrats fédéraux.

Jusqu'en 1992, l'équité en emploi dans la fonction publique était régie par une politique établie par le Conseil du Trésor en 1986. En 1992, la *Loi sur la réforme de la fonction publique* a modifié la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP) en y ajoutant une série de dispositions liées à l'équité en emploi qui constituent le fondement législatif du Programme d'équité en emploi dans la fonction publique fédérale. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de 1986 s'appliquait aux entreprises du secteur privé sous réglementation fédérale et aux sociétés d'État de 100 employés et plus, mais non au secteur public fédéral.

En décembre 1995, la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a reçu la sanction royale et est entrée en vigueur. Les employeurs des secteurs public et privé régis par le gouvernement fédéral, notamment la fonction publique fédérale et les employeurs distincts, étaient soumis à des obligations similaires en matière d'équité en emploi.

En ce qui concerne la fonction publique, ces obligations n'étaient pas sensiblement différentes de celles imposées par les dispositions de la LGFP, mais elles devenaient plus précises. La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a reçu le mandat de procéder à des vérifications de la conformité auprès des employeurs visés par la loi et de contribuer à la résolution des cas de non-conformité en usant de persuasion et en négociant des engagements écrits, dans la mesure du possible.

En tant qu'employeur de la fonction publique fédérale, le Conseil du Trésor a la responsabilité de donner suite aux obligations juridiques s'appliquant aux parties de la fonction publique mentionnées à la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Le SCT a donné un soutien général en matière de politiques aux employeurs distincts ainsi qu'à la Gendarmerie royale du Canada, aux Forces canadiennes et au Service canadien du renseignement de sécurité, au moment où ils ont dû pour la première fois se soumettre à la législation en matière d'équité en emploi. Le SCT a aussi collaboré étroitement avec la Commission de la fonction publique du Canada (CFP), qui a un rôle et des responsabilités particulières dans le domaine du recrutement et de l'application du principe du mérite en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Quels progrès avons-nous accomplis au cours des dix dernières années? Il est clair que nous avons progressé, bien que de grands défis subsistent en ce qui concerne la participation globale dans certains secteurs. Notre premier rapport au Parlement indiquait que la représentation des groupes désignés était la suivante : 46,1 p. 100 pour les femmes, 2 p. 100 pour les Autochtones, 3,1 p. 100 pour les personnes handicapées et 3,8 p. 100 pour les membres des minorités visibles. La représentation actuelle s'établit comme suit : 51,4 p. 100 pour les femmes, 3,3 p. 100 pour les Autochtones, 4,7 p. 100 pour les personnes handicapées et 5,5 p. 100 pour les membres des minorités visibles. Si l'on compare ces chiffres à ceux de la disponibilité sur le marché du travail, lesquels seront mis à jour après la publication des données du recensement de 2001, la situation est assez équitable pour les femmes et les Autochtones mais des écarts persistent en ce qui concerne les personnes handicapées et surtout, les membres des minorités visibles.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

CHAPITRE 1
OÙ EN SOMMES-NOUS?

Les données présentées dans ce chapitre portent sur l'exercice débutant le 1er avril 1999 et se terminant le 31 mars 2000. Elles confirment que nous avons fait des progrès vers notre objectif d'une fonction publique plus représentative. Ces progrès ont été réalisés en dépit du fait que l'effectif a diminué considérablement avec la création, en novembre 1999, de l'Agence des douanes et du revenu du Canada (autrefois Revenu Canada), qui est un employeur distinct.

Points saillants des statistiques sur l'équité en emploi pour 1999-2000[1]

FEMMES

- ***Plus de la moitié des employés sont des femmes (51,4 p. 100), soit presque la même proportion qu'il y a un an.***
- ***Le nombre de personnes nommées pour une période indéterminée est à la hausse, tout comme celui des personnes nommées pour une période déterminée. Les femmes représentent environ la moitié (49,7 p. 100) des employés nommés pour une période indéterminée, une situation semblable à celle observée il y a un an (49,2 p. 100). La proportion de femmes chez les employés nommés pour une période déterminée est encore légèrement supérieure à 6 sur 10 (61,6 p. 100), bien qu'elle ait diminué par rapport aux années précédentes. Moins du quart des employés saisonniers sont des femmes.***
- ***La proportion de femmes dans la catégorie de la direction a augmenté de plus de 1 point de pourcentage, passant de 26,9 p. 100 à 28,4 p. 100, poursuivant une solide tendance observée au cours des années 90.***

1. Les notes techniques se rapportant aux statistiques contenues dans le présent rapport commencent à la page 26. Elles comprennent une description de la population, qui englobe les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers. Sont exclus les employés occasionnels, les étudiants, les employés nommés pour une période déterminée de moins de trois mois et les employés en congé non payé.

CHAPITRE 1
OÙ EN SOMMES-NOUS?

Les données présentées dans ce chapitre portent sur l'exercice débutant le 1er avril 1999 et se terminant le 31 mars 2000. Elles confirment que nous avons fait des progrès vers notre objectif d'une fonction publique plus représentative. Ces progrès ont été réalisés en dépit du fait que l'effectif a diminué considérablement avec la création, en novembre 1999, de l'Agence des douanes et du revenu du Canada (autrefois Revenu Canada), qui est un employeur distinct.

Points saillants des statistiques sur l'équité en emploi pour 1999-2000[1]

FEMMES

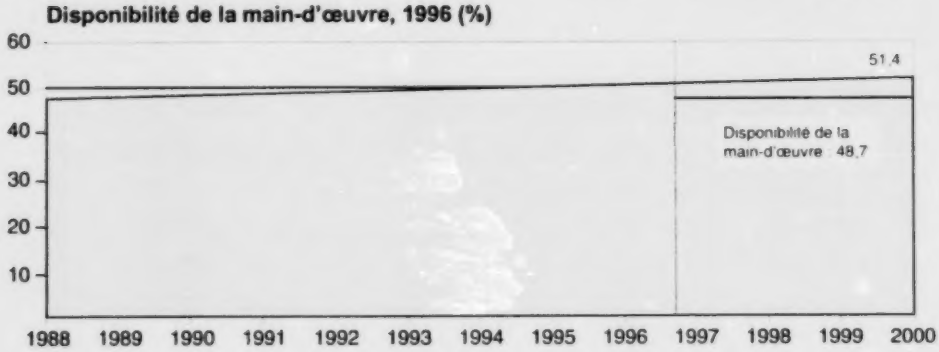
- ***Plus de la moitié des employés sont des femmes (51,4 p. 100), soit presque la même proportion qu'il y a un an.***
- ***Le nombre de personnes nommées pour une période indéterminée est à la hausse, tout comme celui des personnes nommées pour une période déterminée. Les femmes représentent environ la moitié (49,7 p. 100) des employés nommés pour une période indéterminée, une situation semblable à celle observée il y a un an (49,2 p. 100). La proportion de femmes chez les employés nommés pour une période déterminée est encore légèrement supérieure à 6 sur 10 (61,6 p. 100), bien qu'elle ait diminué par rapport aux années précédentes. Moins du quart des employés saisonniers sont des femmes.***
- ***La proportion de femmes dans la catégorie de la direction a augmenté de plus de 1 point de pourcentage, passant de 26,9 p. 100 à 28,4 p. 100, poursuivant une solide tendance observée au cours des années 90.***

1. Les notes techniques se rapportant aux statistiques contenues dans le présent rapport commencent à la page 26. Elles comprennent une description de la population, qui englobe les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers. Sont exclus les employés occasionnels, les étudiants, les employés nommés pour une période déterminée de moins de trois mois et les employés en congé non payé.

FEMMES (suite)

- ***La proportion des femmes appartenant également à un autre groupe désigné (par exemple, les femmes autochtones) a augmenté de 13,7 p. 100 en 1998-1999 à 14,3 p. 100 cette année. On note cependant une diminution dans les chiffres réels, de 12 567, en 1998-1999, à 10 383. Cela s'explique en grande partie par l'omission des données sur les employés de Revenu Canada, qui est devenu en 1999 un employeur distinct (Agence des douanes et du revenu du Canada).***
- ***Près de 6 personnes sur 10 recrutées dans la fonction publique fédérale sont des femmes; cette proportion est demeurée la même au cours des trois années précédentes.***
- ***Pour la première fois, moins de 50 p. 100 des femmes ont été recrutées dans la catégorie du soutien administratif; près de 30 p. 100 ont été embauchées dans la catégorie de l'administration et du service extérieur.***
- ***Les femmes ont reçu 6 promotions sur 10, une proportion semblable à celle de l'an dernier.***
- ***Parmi les grands ministères, la Gendarmerie royale du Canada (la partie de son effectif appartenant à la fonction publique) est celui qui emploie la plus grande proportion de femmes, soit 77,4 p. 100.***

Figure 1
Niveau de représentation des femmes, de 1988 à 2000 (%)

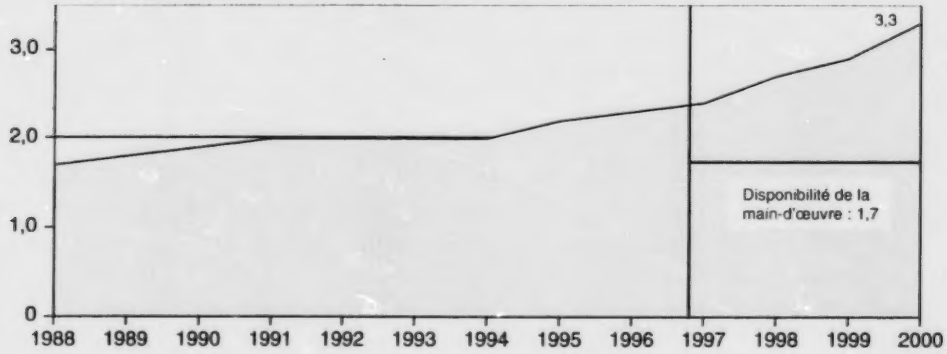


AUTOCHTONES

- ***Les Autochtones forment 3,3 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale, soit une augmentation par rapport au taux de 2,9 p. 100 au 31 mars 1999.***
- ***Les Autochtones représentent 3,9 p. 100 des nouveaux employés dans la fonction publique fédérale, en hausse par rapport au taux de 3,3 p. 100 observé un an plus tôt.***
- ***Les Autochtones embauchés dans la fonction publique fédérale sont habituellement recrutés dans les catégories du soutien administratif (36,8 p. 100) ou de l'administration et du service extérieur (33 p. 100).***
- ***La plupart (81,2 p. 100) des Autochtones embauchés ont été nommés pour une période déterminée.***
- ***Près de 7 Autochtones sur 10 travaillent à l'extérieur de la région de la capitale nationale, soit une légère diminution par rapport à l'an dernier.***
- ***Les employés autochtones ont reçu 3,3 p. 100 des promotions, soit une augmentation par rapport au taux de 3 p. 100 observé il y a un an.***
- ***Près des trois quarts des Autochtones qui ont quitté la fonction publique fédérale occupaient un poste de durée déterminée. À l'inverse, le quart des Autochtones avaient été nommés pour une période indéterminée; l'an dernier, cette proportion s'établissait à près de la moitié.***
- ***Parmi les grands ministères, Affaires indiennes et du Nord Canada demeure celui qui emploie la plus grande proportion d'Autochtones, soit 28,5 p. 100.***

Figure 2
Niveau de représentation des Autochtones, de 1988 à 2000 (%)

Disponibilité de la main-d'œuvre, 1996 (%)

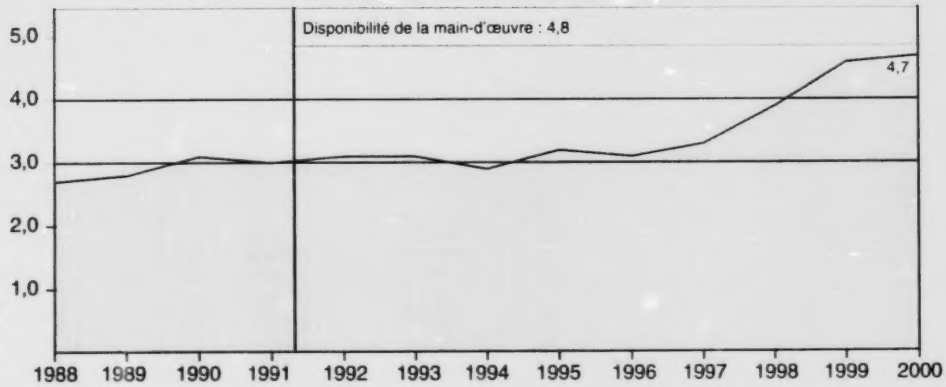


PERSONNES HANDICAPÉES

- ***La représentation des personnes handicapées dans l'effectif de la fonction publique fédérale a quelque peu augmenté, passant de 4,6 p. 100 à la fin de mars 1999 à 4,7 p. 100.***
- ***Neuf personnes handicapées sur dix occupent des postes de durée indéterminée.***
- ***Un peu moins d'une personne handicapée sur huit a été recrutée pour une période indéterminée, ce qui représente une diminution par rapport au taux observé il y a deux ans, soit environ une sur cinq.***
- ***Huit personnes handicapées sur dix ont été recrutées dans la catégorie du soutien administratif ou dans celle de l'administration et du service extérieur.***
- ***Les employés handicapés ont reçu 4,1 p. 100 des promotions, soit une faible augmentation par rapport à l'an dernier (3,9 p. 100); ce chiffre demeure cependant inférieur à leur représentation interne de 4,7 p. 100.***
- ***Près d'une personne handicapée sur deux ayant quitté la fonction publique occupait un poste de durée indéterminée, soit une diminution par rapport au taux de l'an dernier (deux sur trois).***
- ***Parmi les grands ministères, Développement des ressources humaines Canada est celui qui emploie la plus grande proportion de personnes handicapées, soit 8,5 p. 100.***

Figure 3
Niveau de représentation des personnes handicapées, de 1988 à 2000 (%)

Disponibilité de la main-d'œuvre, 1991 (%)



MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES

- ***Les membres des minorités visibles représentent 5,5 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale à la fin de mars 2000. Si l'on exclut les données concernant Revenu Canada, ce taux constitue une hausse d'un demi-point de pourcentage par rapport à la situation au 31 mars 1999. Quand Revenu Canada est devenu l'Agence des douanes et du revenu Canada, qui est un employeur distinct, le nombre des membres des minorités visibles dans la fonction publique a diminué de près du tiers.***
- ***Près de 8 employés sur 10 appartenant à une minorité visible occupent des postes de durée indéterminée, soit une proportion inférieure à celle de 9 sur 10 observée il y a un an.***
- ***Près du quart de tous les membres des minorités visibles appartiennent à la catégorie scientifique et professionnelle et 6 sur 10 font partie des groupes ES (Économique, sociologie et statistique), EN (Génie et arpentage) et SE (Recherche scientifique).***
- ***Plus de 4 membres des minorités visibles sur 10 travaillent dans la région de la capitale nationale, soit une proportion légèrement plus élevée qu'il y a un an.***
- ***Les membres des minorités visibles représentent 5,7 p. 100 des personnes embauchées, en hausse par rapport au taux de 4,4 p. 100 observé il y a un an.***
- ***Les membres des minorités visibles représentent 8,3 p. 100 des personnes nommées pour une période indéterminée, en hausse par rapport au taux de 6,9 p. 100 observé il y a un an.***
- ***Trois membres des minorités visibles sur 10 ont été recrutés dans la catégorie du soutien administratif; cette proportion était de 4 sur 10 il y a un an. À l'opposé, 6 employés sur 10 appartenant à une minorité visible sont entrés dans la catégorie scientifique et professionnelle ou la catégorie de l'administration et du service extérieur.***

MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES (suite)

- ***Les employés membres des minorités visibles ont reçu 6,3 p. 100 des promotions, ce qui est supérieur à leur représentation interne de 5,5 p. 100. Il y a un an, cette proportion était de 6,1 p. 100.***
- ***Les membres des minorités visibles représentent 4,2 p. 100 des départs d'employés nommés pour une période indéterminée, soit une augmentation par rapport à l'an dernier (3,7 p. 100).***
- ***Parmi les grands ministères, Santé Canada ainsi que Citoyenneté et Immigration Canada emploient la proportion la plus élevée de membres des minorités visibles, soit 9,5 p. 100 dans les deux cas.***

Figure 4
Niveau de représentation des minorités visibles, de 1988 à 2000 (%)

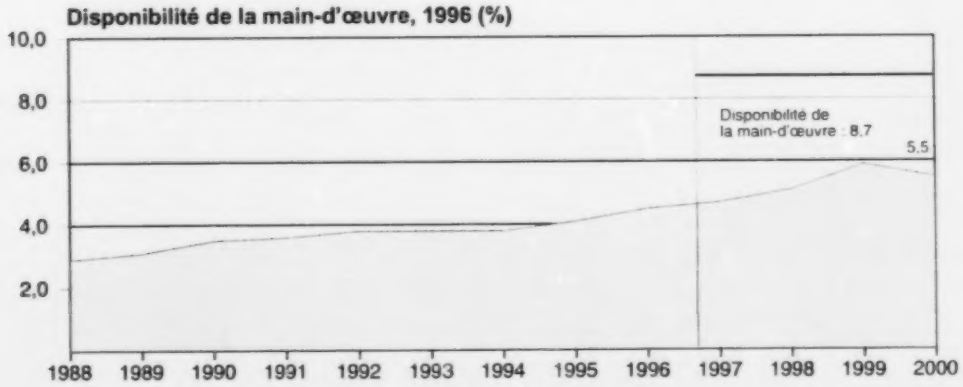


Figure 5
Recrutement et promotions des femmes, 1988, 1996, 1997, 1998, 1999 et 2000 (%)

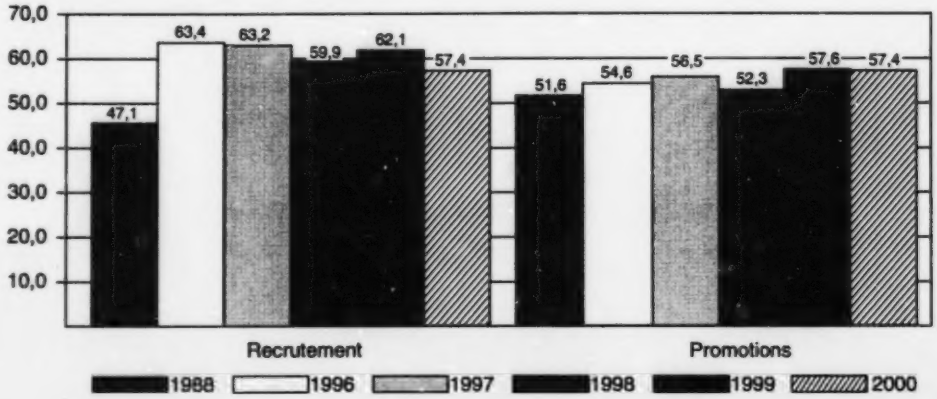


Figure 6
Recrutement et promotions des Autochtones, 1988, 1996, 1997, 1998, 1999 et 2000 (%)

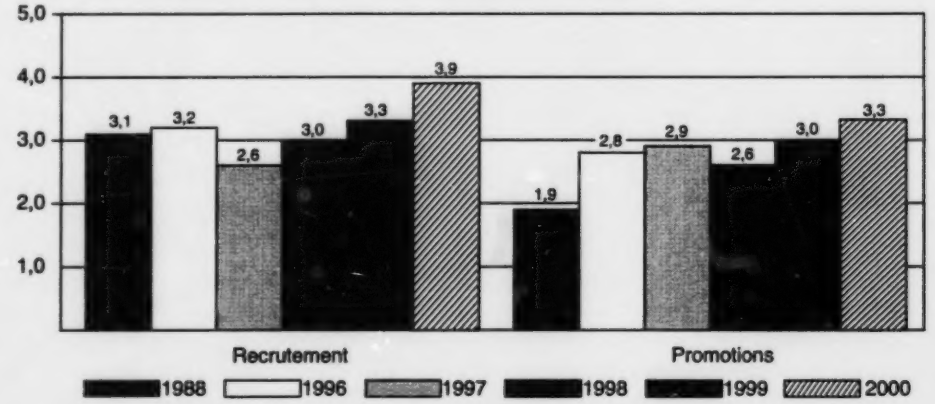


Figure 7
Recrutement et promotions des personnes handicapées, 1988, 1996, 1997, 1998, 1999 et 2000 (%)

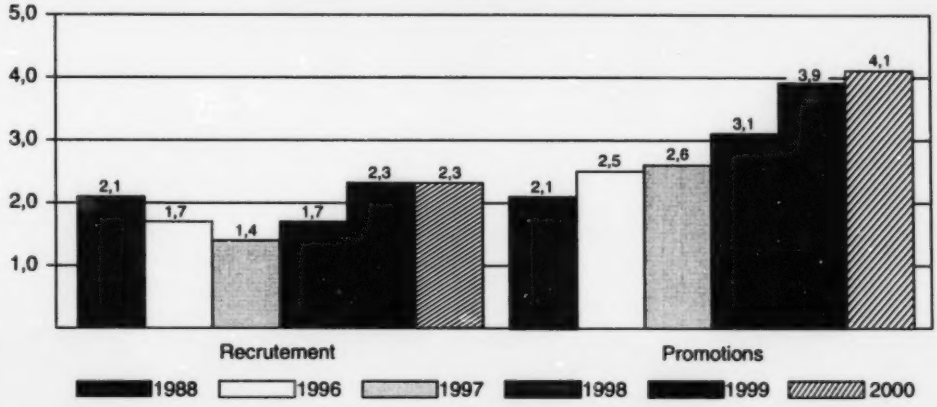
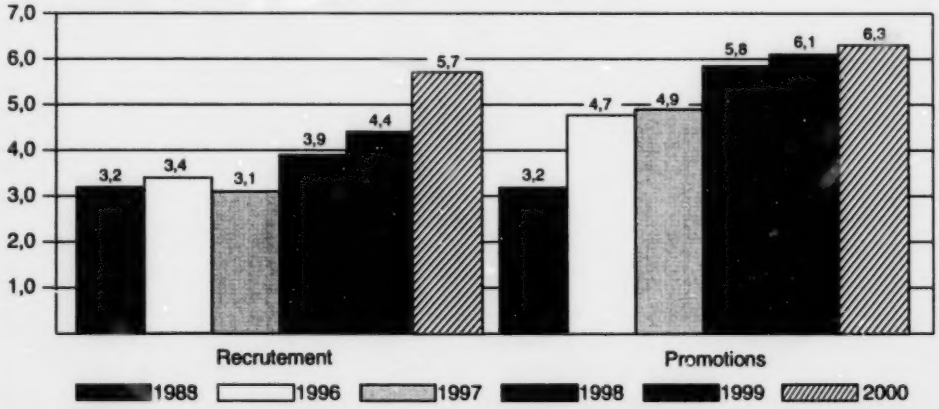


Figure 8
Recrutement et promotions des minorités visibles, 1988, 1996, 1997, 1998, 1999 et 2000 (%)



Représentation globale

Les figures 1 à 4 portent sur la représentation de chacun des groupes désignés par rapport à leur disponibilité dans la population active (voir les notes techniques présentées plus loin dans ce chapitre). Ces graphiques, ainsi que les figures 5 à 8 et le tableau 1, contiennent également des données historiques sur les quatre groupes désignés.

La comparaison de la représentation actuelle des groupes désignés dans la fonction publique fédérale et de leur disponibilité dans la population active révèle ce qui suit :

- Les taux de représentation des femmes (51,4 p. 100) et des Autochtones (3,3 p. 100) sont plus élevés que leur taux de disponibilité dans la population active, soit 48,7 p. 100 et 1,7 p. 100 respectivement.
- Le taux de représentation des personnes handicapées, qui s'établit à 4,7 p. 100, concorde avec leur taux de disponibilité dans la population active (4,8 p. 100).
- Un écart considérable subsiste entre la représentation des membres des minorités visibles (5,5 p. 100) et leur taux de disponibilité dans la population active, établi à 8,7 p. 100 pour les besoins de la fonction publique.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* exige que des indicateurs de disponibilité dans la population active soient utilisés pour déterminer si une organisation est représentative ou non. Ces indicateurs sont tirés du *Recensement du Canada* de 1996, dans le cas des femmes, des Autochtones et des membres des minorités visibles, et de l'*Enquête sur la santé et les limitations d'activités* (ESLA) de 1991 dans le cas des personnes handicapées. Statistique Canada n'a pu obtenir les fonds nécessaires pour effectuer une autre ESLA en 1996. L'ESLA de 1991 demeure donc la source de données statistiques la plus complète et la plus fiable sur les personnes handicapées, et c'est pourquoi on continue de l'utiliser pour évaluer la représentation de ce groupe désigné dans la fonction publique fédérale. Une ESLA sera réalisée après le Recensement de 2001, permettant la mise à jour des indicateurs de disponibilité pour les personnes handicapées.

Les taux estimatifs de disponibilité présentent un tableau de la population active canadienne, qui comprend toutes les personnes âgées de 15 ans ou plus ayant travaillé à un moment ou un autre au cours des 16 mois précédant le recensement (dans le cas des femmes, des Autochtones et des membres des minorités visibles) ou des cinq années précédant l'ESLA, dans le cas des personnes handicapées. Étant donné la préférence que la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* accorde aux citoyens canadiens, les taux estimatifs de disponibilité dans la population active se fondent sur le nombre de citoyens canadiens dont les compétences et l'expérience répondent aux exigences des groupes professionnels de la fonction publique fédérale.

Représentation selon le sexe

Le tableau 2 illustre la représentation selon le sexe des employés de la fonction publique fédérale au 31 mars 2000. Les données révèlent que le pourcentage de femmes appartenant également à un autre groupe désigné, qui était de 13,7 p. 100 il y a un an, s'établit maintenant à plus de 14,3 p. 100 de l'ensemble des femmes. Le pourcentage de femmes appartenant à une minorité visible a légèrement diminué, passant de 5,8 p. 100 il y a un an à 5,6 p. 100. Le pourcentage de femmes handicapées est passé de 4 p. 100 à 4,7 p. 100 et celui des femmes autochtones, de 3,5 p. 100 à 4,4 p. 100.

Plus de 60 p. 100 des fonctionnaires autochtones sont des femmes. La représentation selon le sexe est plus équilibrée dans le cas des personnes handicapées et des membres des minorités visibles, ces deux groupes étant composés d'un nombre à peu près égal d'hommes et de femmes.

Répartition selon le type d'emploi

Le tableau 2 présente également la répartition des groupes désignés selon le type d'emploi. Par rapport à l'exercice précédent, la proportion des employés nommés pour une période indéterminée dans la fonction publique fédérale est demeurée relativement stable et s'établit maintenant à 84,4 p. 100 comparativement à 84,8 p. 100 en 1999. Au 31 mars 2000, le pourcentage des femmes occupant un poste de durée déterminée s'établissait à 81,6 p. 100, en hausse par rapport à l'an dernier (81 p. 100); la proportion d'employés autochtones nommés pour une période indéterminée est passée de 77,8 p. 100 à 77,4 p. 100. Le pourcentage des personnes handicapées occupant un poste de durée indéterminée est demeuré à peu près stable, passant de 88,8 p. 100 à 88,9 p. 100, alors que celui des employés appartenant à une minorité visible a diminué, passant de 83,2 p. 100, il y a un an, à 78,2 p. 100.

Par rapport à l'exercice précédent, le nombre d'employés nommés pour une période de trois mois ou plus est passé de 25 924 à 21 314, ou 15,1 p. 100 de l'effectif total (employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers). Depuis plusieurs années, la majorité des employés nommés pour une période déterminée (maintenant 7 sur 10) appartiennent à un groupe désigné, et près des deux tiers sont des femmes.

Répartition selon la catégorie professionnelle

Le taux d'employés de la catégorie de la direction s'établit à 2,3 p. 100 de l'effectif, à la hausse par rapport à l'an dernier (1,9 p. 100). Le tableau 3 indique que les hommes représentent encore les deux tiers (71,6 p. 100) de cette catégorie. La représentation des

femmes atteint maintenant 28,4 p. 100, comparativement à 26,9 p. cent un an plus tôt. La tendance à la hausse observée au cours des années 1990 se maintient donc.

Parmi les cinq autres catégories professionnelles de la fonction publique, seule la catégorie technique a affiché une augmentation de 179 employés, ou 1,2 p. 100. La catégorie de l'administration et du service extérieur est celle dont l'effectif a le plus diminué (de 21 061 employés, ou 28,3 p. 100), suivie de la catégorie du soutien administratif, qui a perdu 10 499 employés (24,1 p. 100), de la catégorie scientifique et professionnelle, dont l'effectif a diminué de 4 620 employés (20,4 p. 100) et de la catégorie de l'exploitation, qui compte 961 employés de moins (5,1 p. 100).

Plus de la moitié des femmes (51,8 p. 100) appartiennent à la catégorie de la direction, à la catégorie scientifique et professionnelle et à la catégorie de l'administration et du service extérieur. Pour la deuxième année consécutive, c'est la catégorie de l'administration et du service extérieur qui regroupe le plus grand nombre de femmes dans la fonction publique fédérale (41,4 p. 100 de l'ensemble des femmes), suivie de la catégorie du soutien administratif (38,3 p. 100). Un peu plus de 1 p. 100 de toutes les femmes (1,3 p. 100) de la fonction publique fédérale appartiennent à la catégorie de la direction, ce qui est bien inférieur à 3,4 p. 100 pour les hommes et à 2,3 p. 100 pour l'ensemble des employés.

Contrairement aux gains réalisés par les femmes, la représentation des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles dans la catégorie de la direction est demeurée sensiblement la même par rapport aux exercices précédents, soit 1,9 p. 100 pour les Autochtones, 2,9 p. 100 pour les personnes handicapées et 3,1 p. 100 pour les membres des minorités visibles.

Représentation selon l'âge

Le tableau 4 illustre la représentation selon l'âge des groupes désignés par catégorie professionnelle pour 1999-2000. La fonction publique fédérale a légèrement vieilli en 1999-2000, l'âge moyen étant passé de 42,7 ans à 43,2 ans.

La proportion des employés de 45 ans et plus a continué d'augmenter et s'établit maintenant à 47,3 p. 100, soit 3,2 points de pourcentage de plus que l'an dernier. Elle est également à la hausse dans tous les groupes désignés.

L'écart entre les hommes et les femmes de 45 ans et plus dans la fonction publique fédérale est semblable à celui de l'an dernier, où la moitié des hommes étaient âgés de 45 ans et plus, comparativement à 4 femmes sur 10 seulement. La proportion des femmes de 45 ans et plus s'est accrue de nouveau cette année, passant à 42,1 p. 100,

soit une augmentation de 3,3 points de pourcentage. L'âge moyen des femmes est de 42,1 ans, soit un an de moins que la moyenne d'âge générale et deux ans de moins que celle des hommes (44,3 ans).

La proportion des employés autochtones âgés de 45 ans et plus a augmenté de près de trois points de pourcentage, pour s'établir à 36,1 p. 100 de l'effectif autochtone cette année. L'âge moyen des employés autochtones s'établissait à 40,7 ans en 1999-2000, ce qui en fait le plus jeune des quatre groupes désignés dans la fonction publique fédérale.

Un peu plus de 60,2 p. 100 des employés handicapés étaient âgés de 45 ans et plus en 1999-2000, comparativement à 56 p. 100 l'an dernier. Cette augmentation s'est maintenue depuis 1993-1994, où seulement 45 p. 100 des employés handicapés étaient âgés de 45 ans et plus. Les employés handicapés forment également le groupe dont l'âge moyen est le plus élevé cette année (45,9 ans comparativement à 45,4 ans l'année dernière).

La proportion des membres des minorités visibles âgés de 45 ans et plus a très peu augmenté depuis un an, passant de 46,5 p. 100 à 46,7 p. 100. L'âge moyen des membres des minorités visibles, soit 43,3 ans, n'a presque pas changé depuis l'an dernier.

Figure 9
Représentation des femmes selon l'âge

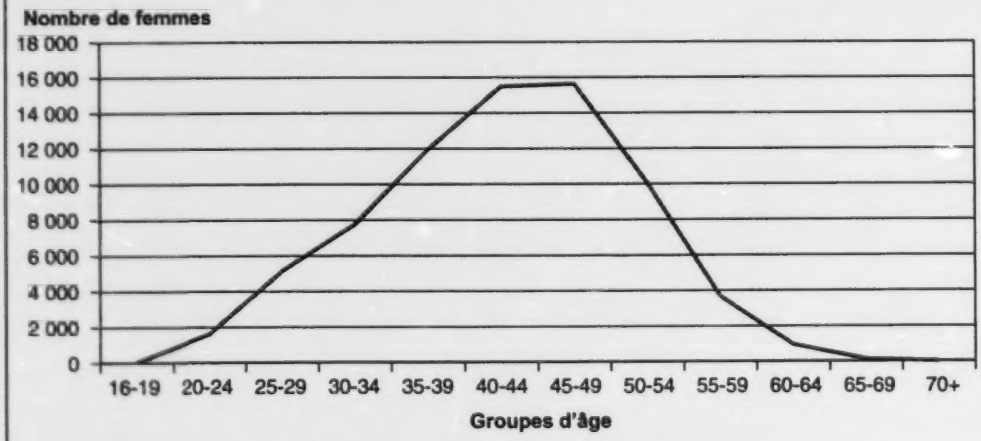
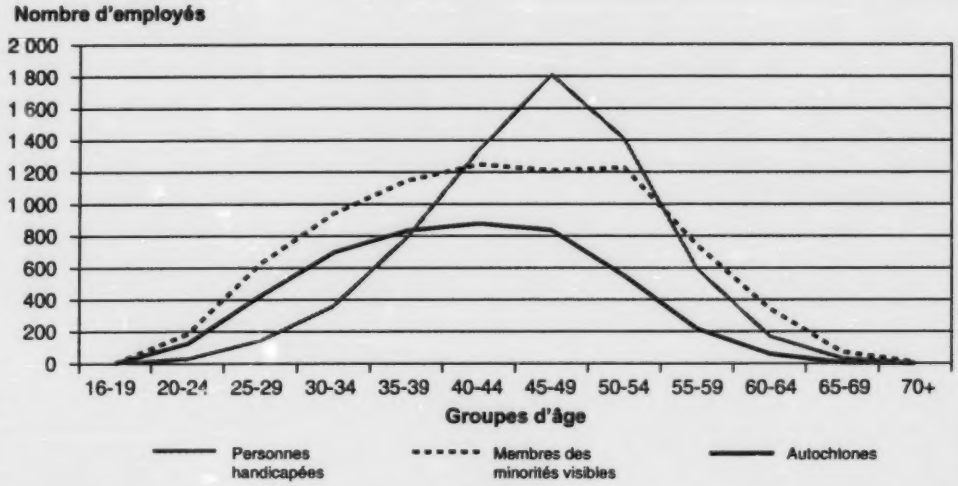


Figure 10
Représentation des employés de trois groupes désignés selon l'âge



Représentation selon les ministères et organismes

Selon le tableau 5, la plupart des ministères ont connu une augmentation nette de leur effectif, suivant une tendance à la hausse observée dans le rapport de l'an dernier. Un seul des 18 grands ministères (comptant 3 000 employés ou plus) a vu la taille de son effectif diminuer, ce qui constitue un changement notable par rapport à l'exercice précédent, où la proportion était de 6 sur 19. Revenu Canada, qui était le plus grand ministère à la fin de mars 1999 et qui est devenu un employeur distinct en novembre 1999, au moment où il a pris le nom d'Agence des douanes et du revenu du Canada, est exclu de ce résumé. L'effectif de Patrimoine canadien a diminué de près de 3 000 employés lorsque Parcs Canada est devenu un organisme distinct. À l'inverse, au nombre des grands ministères, c'est Justice Canada qui a connu l'augmentation la plus marquée de son effectif, lequel compte maintenant 3 177 employés, comparativement à 2 791 l'an dernier.

La proportion des femmes dans chacun des grands ministères n'a pas beaucoup changé depuis l'exercice précédent. Encore une fois cette année, les ministères et organismes où la représentation des femmes est la plus élevée sont la Gendarmerie royale du Canada (composante de la fonction publique fédérale) et Développement des ressources humaines Canada, où les femmes représentent 8 employés sur 10 et 7 employés sur

10 respectivement. Les femmes constituent au moins le tiers de l'effectif de tous les grands ministères, à l'exception de Pêches et Océans Canada, où leur représentation demeure inférieure à 30 p. 100. Comme il est mentionné dans les rapports précédents, ce ministère a une proportion relativement élevée d'emplois considérés comme non traditionnels pour les femmes (emplois en génie et en sciences naturelles ou emplois d'officiers et d'équipages de navire, par exemple). Bien que son effectif ait diminué de près de 100 employés, c'est à Transports Canada que la proportion des femmes a le plus augmenté, soit de deux points de pourcentage, pour s'établir à 40,6 p. 100.

Cette année, presque 60 p. 100 des employés autochtones de la fonction publique fédérale se trouvent dans quatre ministères (comparativement à six l'année précédente) : Affaires indiennes et du Nord Canada, Développement des ressources humaines Canada, Service correctionnel du Canada et Santé Canada[2].

Affaires indiennes et du Nord Canada demeure le ministère où la proportion d'employés autochtones est la plus élevée, soit 28,5 p. 100 comparativement à 27,3 p. 100 il y a un an. Cette proportion est plus de quatre fois supérieure à celle du ministère qui arrive au deuxième rang, soit Santé Canada qui compte 6,8 p. 100 d'Autochtones. Des gains appréciables ont été réalisés à Développement des ressources humaines Canada, qui est maintenant en deuxième place pour ce qui est du nombre d'employés autochtones, soit 710 employés comparativement à 968 à Affaires indiennes et du Nord Canada.

On a recensé 17 ministères qui ne comptaient qu'un seul ou aucun employé autochtone. À l'exception de deux d'entre eux, l'Agence spatiale canadienne et le Bureau du directeur général des élections du Canada, qui comptent plus de 200 employés chacun, la plupart des très petits ministères (100 employés ou moins) comptent peu d'Autochtones au sein de leur effectif. Il faut noter que onze d'entre eux comptaient 30 employés ou moins. Parmi les ministères qui comptent plus de 100 employés, c'est à la Commission canadienne des droits de la personne et au Bureau du secrétaire du gouverneur général que la proportion de personnes handicapées est la plus élevée (9 p. 100). Développement des ressources humaines Canada, avec 8,5 p. 100, et la Commission de la fonction publique du Canada, avec 6,8 p. 100, se classent au premier et au deuxième rang des ministères comptant plus de 1 000 employés. Chacun des 12 ministères qui n'emploient aucune personne handicapée a un effectif total de moins de 100 employés.

2. Revenu Canada et le ministère de la Défense nationale étaient les deux autres ministères inclus dans les données du rapport de l'an dernier.

Développement des ressources humaines Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada et Santé Canada emploient chacun plus de 500 membres des minorités visibles. Ensemble, ces trois ministères regroupent le tiers (34,3 p. 100) de tous les employés de ce groupe désigné. Près du cinquième des employés membres des minorités visibles sont à l'emploi de Développement des ressources humaines Canada, où ils représentent 5,8 p. 100 de l'effectif total. Santé Canada et Citoyenneté et Immigration Canada se partagent le premier rang pour ce qui est du pourcentage de représentation, avec 9,5 p. 100 (comparativement à 9,1 p. 100 l'an dernier). Parmi les ministères et organismes qui comptent plus de 100 mais moins de 1 000 employés, c'est la Commission de l'immigration et du statut de réfugié qui affiche, pour la troisième année consécutive, le pourcentage le plus élevé d'employés appartenant à une minorité visible (19,9 p. 100).

Répartition selon la région de travail

Les données du tableau 6 indiquent que 4 fonctionnaires fédéraux sur 10 (39,1 p. 100) travaillent dans la région de la capitale nationale, ce qui constitue une augmentation considérable par rapport à l'an dernier (34,7 p. 100). Parmi les groupes désignés, la proportion de femmes (41,2 p. 100) et de personnes handicapées (41,1 p. 100) est légèrement plus élevée, tandis que celle des membres des minorités visibles (41,1 p. 100) est restée la même. Malgré une légère diminution par rapport à l'an dernier, près de 70 p. 100 des employés autochtones travaillent à l'extérieur de la région de la capitale nationale.

Si l'on exclut la région de la capitale nationale, c'est l'Ontario qui compte le plus grand nombre d'employés des quatre groupes désignés. La province où la proportion de femmes est la plus élevée est l'Île-du-Prince-Édouard, où 6 employés sur 10 sont des femmes. À l'exclusion des territoires, le Manitoba (9,8 p. 100) et la Saskatchewan (9,5 p. 100) sont les provinces où l'on trouve la plus grande proportion d'employés autochtones dans la fonction publique fédérale. Le Québec, à l'exclusion de la région de la capitale nationale (1,2 p. 100) et le Nouveau-Brunswick (1,5 p. 100) ont les proportions les plus faibles d'employés autochtones. En ce qui a trait à la représentation des personnes handicapées, l'extérieur du Canada (1,9 p. 100) et Terre-Neuve (2,6 p. 100) figurent au bas de l'échelle, et l'Île-du-Prince-Édouard arrive au premier rang, avec 6,9 p. 100. Comme dans le cas des Autochtones, la distribution des membres des minorités visibles selon la région de travail varie considérablement. Au sommet de l'échelle figure, une fois de plus, la Colombie-Britannique où 9,4 p. 100 des employés fédéraux ont déclaré appartenir à une minorité visible. Par contre, à Terre-Neuve et au Nouveau-Brunswick, les membres des minorités visibles constituent moins de 1 p. 100

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

de l'effectif de la fonction publique fédérale, une situation identique à celle de l'an dernier. Ce sont les deux seuls cas où la représentation des groupes désignés est inférieure à 1 p. 100. Le présent rapport comporte une nouvelle entrée pour le Nunavut, qui était auparavant inclus dans les Territoires du Nord-Ouest. C'est le Nunavut qui affiche la proportion la plus élevée d'employés autochtones, avec 29,2 p. 100. Les données indiquent qu'il n'y a aucun employé handicapé au Nunavut.

Figure 11
Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail (%)

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Terre-Neuve	39,1	2,2	2,6	0,5
Île-du-Prince-Édouard	58,6	1,9	6,9	1,2
Nouvelle-Écosse	39,0	1,8	5,0	3,9
Nouveau-Brunswick	53,4	1,5	4,1	0,9
Québec	52,9	2,6	3,7	3,7
Ontario	53,4	2,4	5,3	7,0
Manitoba	54,2	9,8	5,6	4,4
Saskatchewan	51,9	9,5	4,8	3,0
Alberta	52,3	5,7	5,0	5,5
Colombie-Britannique	47,2	3,9	4,8	9,4
Yukon	55,5	14,9	3,7	1,1
Territoires du Nord-Ouest	51,5	21,2	2,5	3,2
Nunavut	37,5	29,2	0,0	4,2

Répartition selon la rémunération

Comparativement à l'an dernier, les quatre groupes désignés affichent une augmentation du pourcentage d'employés gagnant 50 000 $ ou plus. Le tableau 7 présente la répartition des fonctionnaires fédéraux appartenant aux groupes désignés selon la rémunération, au 31 mars 2000.

La proportion de fonctionnaires fédéraux gagnant 50 000 $ ou plus s'est accrue de 5,3 points de pourcentage pour atteindre 33,8 p. 100. Le pourcentage des femmes dont le salaire est de 50 000 $ ou plus est passé de 17,7 p. 100 de toutes les femmes pour le

de l'effectif de la fonction publique fédérale, une situation identique à celle de l'an dernier. Ce sont les deux seuls cas où la représentation des groupes désignés est inférieure à 1 p. 100. Le présent rapport comporte une nouvelle entrée pour le Nunavut, qui était auparavant inclus dans les Territoires du Nord-Ouest. C'est le Nunavut qui affiche la proportion la plus élevée d'employés autochtones, avec 29,2 p. 100. Les données indiquent qu'il n'y a aucun employé handicapé au Nunavut.

Figure 11
Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail (%)

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Terre-Neuve	39,1	2,2	2,6	0,5
Île-du-Prince-Édouard	58,6	1,9	6,9	1,2
Nouvelle-Écosse	39,0	1,8	5,0	3,9
Nouveau-Brunswick	53,4	1,5	4,1	0,9
Québec	52,9	2,6	3,7	3,7
Ontario	53,4	2,4	5,3	7,0
Manitoba	54,2	9,8	5,6	4,4
Saskatchewan	51,9	9,5	4,8	3,0
Alberta	52,3	5,7	5,0	5,5
Colombie-Britannique	47,2	3,9	4,8	9,4
Yukon	55,5	14,9	3,7	1,1
Territoires du Nord-Ouest	51,5	21,2	2,5	3,2
Nunavut	37,5	29,2	0,0	4,2

Répartition selon la rémunération

Comparativement à l'an dernier, les quatre groupes désignés affichent une augmentation du pourcentage d'employés gagnant 50 000 $ ou plus. Le tableau 7 présente la répartition des fonctionnaires fédéraux appartenant aux groupes désignés selon la rémunération, au 31 mars 2000.

La proportion de fonctionnaires fédéraux gagnant 50 000 $ ou plus s'est accrue de 5,3 points de pourcentage pour atteindre 33,8 p. 100. Le pourcentage des femmes dont le salaire est de 50 000 $ ou plus est passé de 17,7 p. 100 de toutes les femmes pour le

dernier exercice à 22,3 p. 100 en 1999-2000. Cependant, l'écart entre les hommes et les femmes s'est encore accentué cette année, passant de 39,9 p. 100 à 46 p. 100. Comme on l'a constaté l'an dernier, le rapport hommes-femmes gagnant 50 000 $ ou plus est de neuf hommes pour quatre femmes. Par rapport à l'ensemble des employés, le nombre de femmes gagnant 50 000 $ ou plus est passé de 24,7 p. 100 il y a quatre ans à 32 p. 100 l'an dernier et à 33,9 p. 100 cette année. On observe des augmentations semblables dans les autres groupes désignés; ainsi, le pourcentage des employés autochtones qui gagnent 50 000 $ ou plus est passé de 1,9 p. 100 à 2,3 p. 100 et celui des personnes handicapées, de 3,7 p. 100 à 3,9 p. 100.

Lorsqu'on considère séparément chacun des groupes, le pourcentage d'employés autochtones qui gagnent 50 000 $ ou plus est passé de 19,1 p. 100 à 23,2 p. 100, celui des personnes handicapées, de 22,9 p. 100 à 27,7 p. 100 et celui des membres des minorités visibles, de 31,4 p. 100 à 37 p. 100. La proportion relativement élevée d'employés appartenant à une minorité visible qui gagnent au moins 50 000 $ est attribuable en grande partie à la présence marquée de ce groupe désigné dans la catégorie scientifique et professionnelle.

Recrutement

Les tableaux 8 à 10 indiquent le nombre de personnes embauchées, c'est-à-dire portées à l'effectif de la fonction publique fédérale, du 1er avril 1999 au 31 mars 2000 (voir les notes techniques présentées plus loin dans ce chapitre). On a observé une augmentation du pourcentage de recrues appartenant à trois des quatre groupes désignés comparativement à l'an dernier; la part des femmes a cependant diminué de 4,7 points de pourcentage. Malgré cette diminution, la majorité des personnes embauchées demeurent des femmes (57,4 p. 100 comparativement à 62,1 p. 100 il y a un an). Les membres des minorités visibles représentent 5,7 p. 100 des personnes embauchées, comparativement à 4,4 p. 100 un an plus tôt; le pourcentage d'Autochtones passait de 3,3 p. 100 à 3,9 p. 100 et celui des personnes handicapées demeurait le même que l'an dernier, soit 2,3 p. 100.

La catégorie du soutien administratif est encore une fois celle qui accueille le plus grand nombre de femmes embauchées dans la fonction publique fédérale. Même si un peu moins du tiers des personnes embauchées se rangent dans la catégorie du soutien administratif, les femmes représentent toujours plus de 8 recrues sur 10 dans cette catégorie. Le pourcentage des femmes embauchées dans la catégorie scientifique et professionnelle a considérablement augmenté depuis un an (passant de 7,3 p. 100 à 12,1 p. 100); on observe une augmentation similaire chez les femmes qui ont été embauchées dans la catégorie technique (de 6,2 p. 100 à 10,1 p. 100).

Comme c'est le cas depuis quelques années, la majorité des personnes recrutées dans la fonction publique fédérale sont embauchées pour une période déterminée, bien que cette tendance ait légèrement diminué cette année, alors que la proportion est passée d'un peu plus de 8 recrues sur 10 l'an dernier à 8 recrues sur 10 cette année. La proportion des recrues embauchées pour une période indéterminée est passée de 15,1 p. 100 l'an dernier à 19,1 p 100 pour la période couverte par le présent rapport. La proportion des personnes embauchées pour une période indéterminée par groupe désigné est de 15,4 p. 100 pour les femmes, 16,9 p. 100 pour les Autochtones, 17,3 p. 100 pour les personnes handicapées et 27,7 p. 100 pour les membres des minorités visibles. Contrairement à la situation observée l'an dernier, tous les groupes désignés ont connu une augmentation du pourcentage de personnes embauchées pour une période indéterminée.

Une recrue sur trois dans la fonction publique fédérale a été embauchée dans la région de la capitale nationale. La proportion est légèrement inférieure dans le cas des femmes et des Autochtones. Par contre, une personne handicapée et un membre des minorités visibles sur deux ont été embauchés dans la région de la capitale nationale.

Le Québec est la région (à l'exception de la région de la capitale nationale) qui a embauché non seulement le plus grand nombre de personnes (933), mais également la plus forte proportion de femmes (plus de 60 p. 100). Même si 15,5 p. 100 des personnes recrutées dans la fonction publique fédérale ont été embauchées dans les Prairies, le Manitoba, la Saskatchewan et l'Alberta comptaient 34,8 p. 100 des recrues autochtones. La Colombie-Britannique a accueilli 9,8 p. 100 de l'ensemble des recrues et 15,4 p. 100 des recrues appartenant à une minorité visible.

Promotions

Les tableaux 11 à 13 portent sur les promotions (nominations à un poste offrant un taux de rémunération maximal supérieur au poste précédemment occupé) accordées au cours de l'exercice 1999-2000 (voir les notes techniques présentées plus loin dans ce chapitre). Le pourcentage de promotions obtenues par les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles est légèrement plus élevé que l'an dernier. Par contre, la part des femmes a légèrement diminué.

Comme ce fut le cas l'an dernier, près de 6 employés sur 10 (57,4 p. 100) promus en 1999-2000 étaient des femmes, comparativement à un taux de représentation interne de 51,4 p. 100. Les employés autochtones ont obtenu 3,3 p. 100 de toutes les promotions, ce taux étant égal à leur taux de représentation interne (3,3 p. 100). Les membres des minorités visibles ont reçu 6,3 p. 100 des promotions, soit un pourcentage légèrement

plus élevé que le taux de 6,1 p. 100 relevé il y a un an et que leur taux de représentation interne. À l'inverse, les personnes handicapées ont obtenu 4,1 p. 100 des promotions, comparativement à un taux de représentation de 4,7 p. 100.

Dans l'ensemble de la fonction publique fédérale, 88 p. 100 des promotions accordées en 1999-2000 sont allées à des employés nommés pour une période indéterminée, soit une légère diminution par rapport à l'an dernier mais une augmentation par rapport au taux de 78,1 p. 100 observé il y a deux ans. Tous les groupes désignés ont connu une légère augmentation, près de 9 promotions sur 10 ayant été accordées à des employés nommés pour une période indéterminée.

Pour les employés des quatre groupes désignés comme pour l'ensemble de la fonction publique fédérale, la majorité des promotions se sont faites vers la catégorie de l'administration et du service extérieur ou au sein de celle-ci. Cette catégorie compte pour près de la moitié de toutes les promotions obtenues par des femmes et pour près de la moitié des promotions accordées aux autres groupes désignés. Le groupe des membres des minorités visibles s'est davantage illustré dans la catégorie scientifique et professionelle, obtenant un nombre légèrement plus élevé de promotions que la catégorie du soutien administratif.

Au total, 46,9 p. 100 de toutes les promotions ont été obtenues dans la région de la capitale nationale, soit une augmentation de 5,7 points de pourcentage par rapport à l'an dernier. Cette région compte également pour 48,8 p. 100 des promotions obtenues par des femmes, 40,9 p. 100 des promotions accordées à des employés autochtones, 48,2 p. 100 des promotions obtenues par des employés handicapés et 44 p. 100 des promotions accordées à des employés membres des minorités visibles.

Cessations d'emploi

Les trois derniers tableaux (14 à 16) portent sur les cessations d'emploi, y compris celles des employés dont la nomination pour une période déterminée a pris fin au cours de l'exercice 1999-2000. Il y a eu 13 375 départs cette année, soit une diminution de plus de la moitié par rapport au total de l'an dernier (28 927).

Sept personnes sur 10 (70,6 p. 100) ayant quitté la fonction publique appartenaient à des groupes désignés, cette proportion étant à la hausse par rapport à l'an dernier (63,5 p. 100) et à 1998 (62,3 p. 100). Deux des quatre groupes désignés ont enregistré une faible augmentation du nombre de départs, alors que les Autochtones et les personnes handicapées affichent une baisse négligeable d'un dixième de point de pourcentage de tous les départs.

On observe une augmentation du taux de cessations d'emploi pour deux groupes désignés, soit les femmes (de 52,5 p. 100 à 59,1 p. 100) et les membres des minorités visibles (de 3,6 p. 100 à 4,2 p. 100). Les personnes handicapées et les Autochtones ont vu la proportion de leurs départs baisser légèrement, de 3,8 p. 100 à 3,7 p. 100 et de 3,6 p. 100 à 3,5 p. 100 respectivement.

La catégorie de l'administration et du service extérieur et celle du soutien administratif, qui sont les deux plus importantes catégories de la fonction publique, comptent pour 66 p. 100 de tous les départs. Compte tenu de leur niveau de représentation, les femmes comptent pour 49,7 p. 100 et 83,9 p. 100 respectivement de tous les départs au sein de ces groupes. Les départs chez les femmes appartenant à la catégorie scientifique et professionnelle ont augmenté considérablement, passant de 38 p. 100 à 47,7 p. 100 cette année.

Comme les membres des minorités visibles sont plus fortement représentés dans la catégorie scientifique et professionnelle, c'est dans cette catégorie que le taux de départ des membres de ce groupe désigné est le plus élevé, soit 8 p. 100 cette année.

Les cessations d'emploi chez les employés autochtones étaient réparties uniformément entre les diverses catégories professionnelles, les taux allant de 2,5 p. 100 à 5,4 p. 100 pour les cinq catégories, à l'exception de celle de la direction.

Notes techniques

La partie suivante du chapitre 1 trace le profil statistique des groupes désignés dans la fonction publique fédérale à la fin de mars 2000. On y trouve des données sommaires sur les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées, ainsi que des données statistiques sur l'embauche, les promotions et les cessations d'emploi des personnes faisant partie de ces groupes.

Fonction publique fédérale

Le Conseil du Trésor est l'employeur de tous les fonctionnaires qui composent la fonction publique fédérale telle qu'elle est définie à la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP, I-I). Les employés sont nommés selon le principe du mérite en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, qui est administrée par la Commission de la fonction publique du Canada.

Le 31 mars 2000, la fonction publique fédérale comptait 146 689 employés, soit une diminution de 39 625 personnes (ou 21,3 p. 100) par rapport au 31 mars 1999. Cette diminution s'explique en grande partie par le fait que Revenu Canada (qui porte

maintenant le nom d'Agence des douanes et du revenu du Canada) est devenu un employeur distinct au cours de l'exercice.

L'effectif était réparti comme suit :

Employés nommés pour une période indéterminée, employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et employés saisonniers	141 253
Employés nommés pour une période déterminée de moins de trois mois	1 215
Employés occasionnels	4 221
Total	**146 689**

Effectif visé par le rapport

Le présent rapport contient des renseignements sur les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers. Il ne tient pas compte des étudiants ni des employés occasionnels en raison de leur taux de rotation élevé. Les personnes en congé non payé, y compris celles en congé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire et en congé d'études, ne sont pas incluses dans ces tableaux et leur exclusion peut avoir une incidence sur la représentation dans certains petits ministères. Les données statistiques contenues dans le présent document ne tiennent pas compte non plus des personnes nommées par le gouverneur en conseil, du personnel des ministres, des juges fédéraux et des sous-ministres, qui sont tous portés à l'effectif de la fonction publique fédérale.

Conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le présent rapport annuel au Parlement porte sur l'exercice commençant le 1er avril 1999 et se terminant le 31 mars 2000.

Ministères et organismes fédéraux

Selon la LRTFP, I-I, la fonction publique fédérale compte plus de 60 ministères, organismes et commissions (énumérés au tableau 5) pour lesquels le Conseil du Trésor est l'employeur. Les données statistiques présentées dans le présent rapport englobent seulement les employés travaillant au sein d'organisations régies par la LRTFP, I-I. La taille de ces entités varie : des ministères comptant plus de 3 000 employés aux petites institutions ayant moins de dix employés. Certains ministères comptent des employés dans toutes les provinces et tous les territoires, alors que d'autres sont concentrés uniquement dans la région de la capitale nationale. L'effectif de certains petits organismes est inclus dans une institution plus large qui assure le traitement de la paye et des questions administratives.

Employés nommés pour une période déterminée

Selon la *Loi sur la gestion des finances publiques* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le terme « employé » inclut les personnes embauchées pour une période déterminée d'au moins trois mois; ces personnes sont habituellement désignées par le terme « employés nommés pour une période déterminée ».

Les employés nommés pour une période déterminée se rangent dans deux catégories :

- les employés à court terme nommés pour moins de trois mois;
- les employés à long terme nommés pour trois mois ou plus.

Étant donné que les employés nommés à court terme (moins de trois mois) ne font pas partie de l'effectif aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les données du présent rapport ne font état que des employés nommés à long terme. Il arrive cependant qu'au cours de leur période d'emploi dans la fonction publique fédérale, certaines personnes embauchées à l'origine pour une période de moins de trois mois deviennent des employés à long terme. Lorsqu'un changement de statut se produit et que l'employé ne déclare pas volontairement son appartenance à un groupe désigné, il peut en résulter une sous-estimation de la représentation de ce groupe. Pour cette raison, les ministères et organismes recueillent des données de ce genre auprès de toutes les personnes portées à l'effectif de la fonction publique fédérale. La déclaration volontaire est la méthode par laquelle les personnes indiquent de façon volontaire leur appartenance à l'un ou à plusieurs des groupes désignés.

Données sur les membres des groupes désignés

Par souci d'uniformité, les données figurant dans la partie du présent chapitre où sont présentées les statistiques proviennent du fichier des titulaires, qui contient les renseignements sur tous les employés dont le Conseil du Trésor est l'employeur, selon la LRTFP, I-I. Les données tirées de la déclaration volontaire proviennent de la banque de données sur l'équité en emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. L'information provenant de ces deux sources peut ne pas correspondre exactement aux données obtenues de sources ministérielles. Étant donnée les circonstances particulières où Santé Canada a dû faire rapport au Tribunal canadien des droits de la personne, les données de ce ministère ont été tirées des systèmes ministériels.

Les données provenant du fichier des titulaires sont tirées chaque mois du système de paye de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. Les données portant sur les arrivées (embauche) et les départs (cessations d'emploi) dans la fonction publique

fédérale sont puisées dans le fichier de la mobilité, un sous-ensemble du fichier des titulaires. Les données sur les promotions proviennent du fichier des nominations de la Commission de la fonction publique du Canada.

Tous les tableaux, sauf ceux qui portent sur les femmes, contiennent des données obtenues au moyen de la déclaration volontaire.

L'intégralité et l'exactitude des données sur l'équité en emploi dans les ministères et organismes de la fonction publique fédérale dépendent de la volonté des employés de déclarer leur appartenance à un groupe désigné et de celle des ministères de leur en donner l'occasion. Les employés ont l'occasion d'indiquer leur appartenance au moment où ils entrent au service d'un ministère ou lors de campagnes ou de sondages ministériels sur la déclaration volontaire. Ils peuvent aussi le faire à n'importe quel moment en remplissant un formulaire de déclaration volontaire qu'ils peuvent obtenir auprès des coordonnateurs de l'équité en emploi dans leur ministère.

Terminologie

« Personnes embauchées » : Le nombre d'employés nommés pour une période indéterminée, d'employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et d'employés saisonniers portés à l'effectif de la fonction publique fédérale au cours de l'exercice faisant l'objet de ce rapport. Les chiffres reflètent le nombre d'employés qui entrent dans la fonction publique fédérale et peuvent comprendre plus d'une mesure de dotation dans le cas des employés nommés pour une période déterminée.

« Promotions » : Le nombre d'employés nommés à un poste dont le niveau de rémunération maximal est supérieur à celui de leur poste précédent, soit au sein du même groupe ou sous-groupe professionnel, soit dans un groupe ou sous-groupe différent, au cours de l'exercice visé par le rapport.

« Cessations d'emploi » : Le nombre d'employés nommés pour une période indéterminée, d'employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et d'employés saisonniers rayés de l'effectif de la fonction publique fédérale au cours de l'exercice visé par le rapport. Les chiffres reflètent le nombre d'employés qui quittent la fonction publique fédérale et peuvent comprendre plus d'une entrée dans le cas des employés nommés pour une période déterminée. Le nombre de départs inclut les personnes qui ont pris leur retraite et celles qui ont démissionné ou dont la période d'emploi déterminée a pris fin. Les personnes en congé non payé sont exclues des

dénombrements effectués à partir du fichier des titulaires, qui est fondé sur la paye, mais elles sont incluses dans les données sur les cessations d'emploi lorsqu'elles quittent la fonction publique fédérale.

« Employés nommés pour une période indéterminée » : Les personnes nommées à un poste de la fonction publique fédérale pour une période indéterminée.

« Employés saisonniers » : Les personnes embauchées pour effectuer un travail cyclique, c'est-à-dire pour une saison ou une partie de l'année.

« Employés occasionnels » : Les personnes embauchées par un ministère ou un organisme, pour une période déterminée ne dépassant pas 90 jours au cours de l'exercice. Les employés occasionnels ne sont pas compris dans l'effectif total aux fins de l'équité en emploi.

« Disponibilité au sein de la population active » : La répartition des personnes appartenant aux groupes désignés sous forme de pourcentage de l'ensemble de la population active du Canada. Aux fins de la fonction publique fédérale, la disponibilité est fondée uniquement sur les citoyens canadiens qui occupent sur le marché du travail canadien des emplois qui correspondent aux groupes professionnels de la fonction publique fédérale.

Liste des tableaux

Tableau 1

Représentation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale

Tableau 2

Représentation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale, selon le type d'emploi et le sexe

Tableau 3

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel

Tableau 4

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe d'âge

Tableau 5

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon les ministères et les organismes

Tableau 6

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Tableau 7

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon l'échelon de rémunération

Tableau 8

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Tableau 9

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Tableau 10

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

Tableau 11

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Tableau 12

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Tableau 13

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

Tableau 14

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Tableau 15

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Tableau 16

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

TABLEAU 1

Représentation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP I-I

	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N^bre	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%
Représentation dans la fonction publique									
Au 31mars 2000[1] (Revenu Canada exclu)	141 253	72 549	51,4	4 639	3,3	6 687	4,7	7 764	5,5
Au 31 mars 1999[2] (Revenu Canada exclu)	137 292	69 232	50,4	4 301	3,1	6 007	4,4	6 816	5,0
Au 31 mars 2000[3] (Revenu Canada inclus)	184 216	96 583	52,4	5 449	3,0	8 723	4,7	11 409	6,2
Au 31 mars 1999 (Revenu Canada inclus)	178 340	91 856	51,5	5 124	2,9	8 137	4,6	10 551	5,9
Au 31 mars 1998	179 831	90 801	50,5	4 770	2,7	6 943	3,9	9 260	5,1
Au 31 mars 1997	186 378	92 281	49,5	4 551	2,4	6 227	3,3	8 690	4,7
Au 31 mars 1996	201 009	96 794	48,2	4 665	2,3	6 291	3,1	8 981	4,5
Au 31 mars 1995	217 784	103 191	47,4	4 783	2,2	6 935	3,2	8 914	4,1
Au 31 mars 1994	224 640	105 621	47,0	4 492	2,0	6 623	2,9	8 566	3,8
Au 31 mars 1993	221 114	102 015	46,1	4 441	2,0	6 755	3,1	8 462	3,8
Disponibilité au sein de la population active *Recensement du Canada de 1996*			48,7		1,7		4,8		8,7

Nota : Les données présentées dans ce tableau et dans les autres tableaux portent sur les employés assujettis à l'équité en emploi en vertu du règlement pris en application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Les données concernant la population active ont été établies à partir d'informations tirées du *Recensement du Canada de 1996* et de l'*Enquête sur la santé et les limitations d'activités* menée à la suite du *Recensement du Canada de 1991*. Elles comprennent seulement les emplois du marché du travail canadien qui correspondent aux groupes professionnels de la fonction publique fédérale.

1. Cette ligne de données reflète la situation au 31 mars et exclut Revenu Canada, qui est devenu le 1er novembre 1999 la nouvelle Agence des douanes et du revenu du Canada.
2. À titre comparatif avec le 31 mars 2000, cette ligne de données établie au 31 mars 1999 exclut Revenu Canada.
3. À titre comparatif, ces données incluent la nouvelle Agence des douanes et du revenu du Canada.

TABLEAU 1

Représentation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP I-I

	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Représentation dans la fonction publique									
Au 31mars 2000[1] (Revenu Canada exclu)	141 253	72 549	51,4	4 639	3,3	6 687	4,7	7 764	5,5
Au 31 mars 1999[2] (Revenu Canada exclu)	137 292	69 232	50,4	4 301	3,1	6 007	4,4	6 816	5,0
Au 31 mars 2000[3] (Revenu Canada inclus)	184 216	96 583	52,4	5 449	3,0	8 723	4,7	11 409	6,2
Au 31 mars 1999 (Revenu Canada inclus)	178 340	91 856	51,5	5 124	2,9	8 137	4,6	10 557	5,9
Au 31 mars 1998	179 831	90 801	50,5	4 770	2,7	6 943	3,9	9 260	5,1
Au 31 mars 1997	186 378	92 281	49,5	4 551	2,4	6 227	3,3	8 690	4,7
Au 31 mars 1996	201 009	96 794	48,2	4 665	2,3	6 291	3,1	8 981	4,5
Au 31 mars 1995	217 784	103 191	47,4	4 783	2,2	6 935	3,2	8 914	4,1
Au 31 mars 1994	224 640	105 621	47,0	4 492	2,0	6 623	2,9	8 566	3,8
Au 31 mars 1993	221 114	102 015	46,1	4 441	2,0	6 755	3,1	8 462	3,8
Disponibilité au sein de la population active *Recensement du Canada de 1996*			48,7		1,7		4,8		8,7

Nota : Les données présentées dans ce tableau et dans les autres tableaux portent sur les employés assujettis à l'équité en emploi en vertu du règlement pris en application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Les données concernant la population active ont été établies à partir d'informations tirées du *Recensement du Canada de 1996* et de l'*Enquête sur la santé et les limitations d'activités* menée à la suite du *Recensement du Canada de 1991*. Elles comprennent seulement les emplois du marché du travail canadien qui correspondent aux groupes professionnels de la fonction publique fédérale.

1. Cette ligne de données reflète la situation au 31 mars et exclut Revenu Canada, qui est devenu le 1er novembre 1999 la nouvelle Agence des douanes et du revenu du Canada.
2. À titre comparatif avec le 31 mars 2000, cette ligne de données établie au 31 mars 1999 exclut Revenu Canada.
3. À titre comparatif, ces données incluent la nouvelle Agence des douanes et du revenu du Canada.

TABLEAU 2

Représentation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale, selon le type d'emploi et le sexe

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP I-I
Au 31 mars 2000

				Type d'emploi								
				Durée indéterminée			Période ≥ 3 mois			Saisonnier		
	Ensemble des employés		Sexe			Sexe			Sexe			Sexe
	Nbre	%	%	Nbre	%	%	Nbre	%	%	Nbre	%	%
Fonction publique fédérale												
Total	**141 253**	**100,0**	**100,0**	**119 150**	**100,0**	**100,0**	**21 314**	**100,0**	**100,0**	**789**	**100,0**	**100,0**
Femmes	72 549	51,4	51,4	59 210	49,7	49,7	13 127	61,6	61,6	212	26,9	26,9
Hommes	68 704	48,6	48,6	59 940	50,3	50,3	8 187	38,4	38,4	577	73,1	73,1
Autochtones												
Total	**4 639**	**3,3**	**100,0**	**3 715**	**3,1**	**100,0**	**895**	**4,2**	**100,0**	**29**	**3,7**	**100,0**
Femmes	2 912	4,0	62,8	2 254	3,8	60,7	648	4,9	72,4	10	4,7	34,5
Hommes	1 727	2,5	37,2	1 461	2,4	39,3	247	3,0	27,6	19	3,3	65,5
Personnes handicapées												
Total	**6 687**	**4,7**	**100,0**	**6 036**	**5,1**	**100,0**	**631**	**3,0**	**100,0**	**20**	**2,5**	**100,0**
Femmes	3 422	4,7	51,2	3 042	5,1	50,4	369	2,8	58,5	11	5,2	55,0
Hommes	3 265	4,8	48,8	2 994	5,0	49,6	262	3,2	41,5	9	1,6	45,0
Membres des minorités visibles												
Total	**7 764**	**5,5**	**100,0**	**6 312**	**5,3**	**100,0**	**1 439**	**6,8**	**100,0**	**13**	**1,7**	**100,0**
Femmes	4 049	5,6	52,2	3 167	5,4	50,2	877	6,7	61,0	5	2,4	38,5
Hommes	3 715	5,4	47,8	3 145	5,3	49,8	562	6,9	39,0	8	1,4	61,5

Nota : Les colonnes ombragées indiquent la représentation (en pourcentage) selon le sexe dans chaque groupe d'employés. Les pourcentages dans les colonnes non ombragées indiquent, dans chaque cas, la représentation de l'ensemble des membres des groupes désignés dans la fonction publique et leur représentation selon le sexe dans la fonction publique.

TABLEAU 2

Représentation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale, selon le type d'emploi et le sexe

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP I-I
Au 31 mars 2000

				Type d'emploi								
				Durée indéterminée			Période ≥ 3 mois			Saisonnier		
	Ensemble des employés		Sexe			Sexe			Sexe			Sexe
	Nbre	%	%	Nbre	%	%	Nbre	%	%	Nbre	%	%
Fonction publique fédérale												
Total	**141 253**	**100,0**	**100,0**	**119 150**	**100,0**	**100,0**	**21 314**	**100,0**	**100,0**	**789**	**100,0**	**100,0**
Femmes	72 549	51,4	**51,4**	59 210	49,7	**49,7**	13 127	61,6	**61,6**	212	26,9	**26,9**
Hommes	68 704	48,6	**48,6**	59 940	50,3	**50,3**	8 187	38,4	**38,4**	577	73,1	**73,1**
Autochtones												
Total	**4 639**	**3,3**	**100,0**	**3 715**	**3,1**	**100,0**	**895**	**4,2**	**100,0**	**29**	**3,7**	**100,0**
Femmes	2 912	4,0	**62,8**	2 254	3,8	**60,7**	648	4,9	**72,4**	10	4,7	**34,5**
Hommes	1 727	2,5	**37,2**	1 461	2,4	**39,3**	247	3,0	**27,6**	19	3,3	**65,5**
Personnes handicapées												
Total	**6 687**	**4,7**	**100,0**	**6 036**	**5,1**	**100,0**	**631**	**3,0**	**100,0**	**20**	**2,5**	**100,0**
Femmes	3 422	4,7	**51,2**	3 042	5,1	**50,4**	369	2,8	**58,5**	11	5,2	**55,0**
Hommes	3 265	4,8	**48,8**	2 994	5,0	**49,6**	262	3,2	**41,5**	9	1,6	**45,0**
Membres des minorités visibles												
Total	**7 764**	**5,5**	**100,0**	**6 312**	**5,3**	**100,0**	**1 439**	**6,8**	**100,0**	**13**	**1,7**	**100,0**
Femmes	4 049	5,6	**52,2**	3 167	5,4	**50,2**	877	6,7	**61,0**	5	2,4	**38,5**
Hommes	3 715	5,4	**47,8**	3 145	5,3	**49,8**	562	6,9	**39,0**	8	1,4	**61,5**

Nota : Les colonnes ombragées indiquent la représentation (en pourcentage) selon le sexe dans chaque groupe d'employés. Les pourcentages dans les colonnes non ombragées indiquent, dans chaque cas, la représentation de l'ensemble des membres des groupes désignés dans la fonction publique et leur représentation selon le sexe dans la fonction publique.

TABLEAU 3

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP I-I
Au 31 mars 2000

Catégorie professionnelle et groupe professionnel		Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Groupe de la direction		3 296	937	28,4	62	1,9	96	2,9	103	3,1
Scientifique et professionnelle										
AC	Actuariat	4	1	25,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
AG	Agriculture	11	1	9,1	1	9,1	2	18,2	0	0,0
AR	Architecture et urbanisme	172	41	23,8	4	2,3	4	2,3	22	12,8
AU	Vérification	111	31	27,9	1	0,9	4	3,6	20	18,0
BI	Sciences biologiques	1 238	463	37,4	8	0,6	23	1,9	98	7,9
CH	Chimie	394	145	36,8	1	0,3	9	2,3	77	19,5
DE	Art dentaire	8	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
DS	Services scientifiques de la défense	446	48	10,8	0	0,0	5	1,1	26	5,8
ED	Enseignement	606	330	54,5	70	11,6	19	3,1	30	5,0
EN	Génie et arpentage	2 071	218	10,5	13	0,6	66	3,2	290	14,0
ES	Économie, sociologie et statistique	3 698	1 457	39,4	67	1,8	148	4,0	391	10,6
FO	Sciences forestières	101	15	14,9	1	1,0	5	5,0	2	2,0
HR	Recherche historique	117	42	35,9	2	1,7	4	3,4	0	0,0
LA	Droit	1 870	915	48,9	46	2,5	59	3,2	98	5,2
LS	Bibliothéconomie	405	292	72,1	7	1,7	14	3,5	26	6,4
MA	Mathématiques	283	101	35,7	0	0,0	14	4,9	34	12,0
MD	Médecine	203	51	25,1	2	1,0	8	3,9	19	9,4
MT	Météorologie	493	69	14,0	2	0,4	8	1,6	22	4,5

TABLEAU 3 *(suite)*

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP I-I
Au 31 mars 2000

Catégorie professionnelle et groupe professionnel		Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
ND	Nutrition et diététique	28	28	100,0	0	0,0	1	3,6	1	3.6
NU	Sciences infirmières	1 403	1 192	85,0	116	8,3	29	2,1	82	5.8
OP	Ergothérapie et physiothérapie	40	35	87,5	0	0,0	0	0,0	2	5.0
PC	Sciences physiques	1 613	503	31,2	25	1,5	30	1,9	116	7.2
PH	Pharmacie	15	10	66,7	0	0,0	0	0,0	1	6.7
PS	Psychologie	264	117	44,3	0	0,0	8	3,0	16	6.1
SE	Recherche scientifique	1 790	262	14,6	7	0,4	50	2,8	283	15.8
SG	Réglementation scientifique	422	177	41,9	2	0,5	19	4,5	44	10.4
SW	Service social	37	20	54,1	5	13,5	2	5,4	1	2.7
UT	Enseignement universitaire	131	10	7,6	1	0,8	1	0,8	12	9.2
VM	Médecine vétérinaire	28	11	39,3	0	0,0	1	3,6	6	21.4
Total		**18 002**	**6 585**	**36,6**	**381**	**2,1**	**533**	**3,0**	**1 719**	**9,5**
Administration et service extérieur										
AS	Services administratifs	14 837	10 480	70,6	481	3,2	715	4,8	553	3.7
CA	Programme Cours et affectations de perfectionnement	88	62	70,5	2	2,3	6	6,8	7	8.0
CO	Commerce	2 289	828	36,2	40	1,7	79	3,5	113	4.9
CS	Gestion des systèmes d'ordinateurs	8 213	2 425	29,5	140	1,7	370	4,5	735	8.9
FI	Gestion des finances	2 343	1 054	45,0	67	2,9	105	4,5	214	9.1
FS	Service extérieur	1 073	327	30,5	20	1,9	26	2,4	66	6.2

IS	Services d'information	1 852	1 214	65,6	48	2,6	57	3,1	65	3,5
MM	Stagiaires en gestion	133	70	52,6	0	0,0	7	5,3	9	6,8
OM	Organisation et méthodes	266	146	54,9	5	1,9	17	6,4	5	1,9
PE	Gestion du personnel	2 636	1 905	72,3	107	4,1	203	7,7	126	4,8
PG	Achat et approvisionnement	1 898	923	48,6	46	2,4	112	5,9	99	5,2
PM	Administration des programmes	14 591	8 860	60,7	774	5,3	1 011	6,9	715	4,9
TR	Traduction	937	569	60,7	3	0,3	38	4,1	30	3,2
WP	Programmes de bien-être social	2 241	1 163	51,9	92	4,1	78	3,5	72	3,2
Total		**53 397**	**30 026**	**56,2**	**1 825**	**3,4**	**2 824**	**5,3**	**2 809**	**5,3**
Technique										
AI	Contrôle de la circulation aérienne	13	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
AO	Navigation aérienne	483	35	7,2	4	0,8	7	1,4	9	1,9
DD	Dessin et illustrations	316	112	35,4	2	0,6	16	5,1	19	6,0
EG	Soutien technologique et scientifique	5 636	1 487	26,4	115	2,0	189	3,4	261	4,6
EL	Électronique	1 132	37	3,3	13	1,1	26	2,3	32	2,8
EU	Soutien de l'enseignement	2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
GT	Techniciens divers	1 815	469	25,8	52	2,9	50	2,8	30	1,7
PI	Inspection des produits primaires	287	53	18,5	10	3,5	21	7,3	21	7,3
PY	Photographie	22	5	22,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0
RO	Radiotélégraphie	364	63	17,3	4	1,1	4	1,1	5	1,4
SI	Soutien des sciences sociales	2 865	1 747	61,0	86	3,0	140	4,9	152	5,3
SO	Officiers de navire	902	46	5,1	8	0,9	8	0,9	5	0,6
TE	Groupe spécial de la GRC	456	241	52,9	1	0,2	6	1,3	2	0,4
TI	Inspection technique	1 247	101	8,1	22	1,8	32	2,6	65	5,2
Total		**15 540**	**4 396**	**28,3**	**317**	**2,0**	**499**	**3,2**	**601**	**3,9**
Soutien administratif										
CM	Communications	86	27	31,4	2	2,3	2	2,3	1	1,2
CR	Commis aux écritures et aux réglements	28 620	23 670	82,7	1 322	4,6	2 014	7,0	1 880	6,6
DA	Traitement mécanique des données	508	314	61,8	13	2,6	41	8,1	41	8,1

TABLEAU 3 *(suite)*

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP I-I
Au 31 mars 2000

Catégorie professionnelle et groupe professionnel		Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
OE	Mécanographie	23	12	52,2	2	8,7	7	30,4	0	0,0
ST	Secrétariat, sténographie et dactylographie	3 797	3 725	98,1	116	3,1	154	4,1	191	5,0
Total		**33 034**	**27 748**	**84,0**	**1 455**	**4,4**	**2 218**	**6,7**	**2 113**	**6,4**
Exploitation										
CX	Services correctionnels	5 444	1 193	21,9	296	5,4	118	2,2	132	2,4
FR	Pompiers	434	7	1,6	8	1,8	3	0,7	5	1,2
GL	Manœuvres et hommes de métier	5 333	233	4,4	116	2,2	163	3,1	86	1,6
GS	Services divers	2 958	918	31,0	87	2,9	147	5,0	97	3,3
HP	Chauffage, force motrice et opération de machines fixes	510	6	1,2	10	2,0	28	5,5	21	4,1
HS	Services hospitaliers	652	368	56,4	56	8,6	14	2,1	39	6,0
LI	Gardiens de phare	120	7	5,8	4	3,3	0	0,0	0	0,0
PR	Services d'imprimerie	102	49	48,0	2	2,0	9	8,8	4	3,9
SC	Équipages de navires	1 249	53	4,2	15	1,2	8	0,6	20	1,6
SR	Réparation des navires	1 182	23	1,9	5	0,4	27	2,3	15	1,3
Total		**17 984**	**2 857**	**15,9**	**599**	**3,3**	**517**	**2,9**	**419**	**2,3**
TOTAL POUR LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE		**141 253**	**72 549**	**51,4**	**4 639**	**3,3**	**6 687**	**4,7**	**7 764**	**5,5**

TABLEAU 4

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe d'âge

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP I-I
Au 31 mars 2000

Catégorie professionnelle	Groupe d'âge	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	25-29	1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	30-34	24	12	50,0	2	8,3	0	0,0	1	4,2
	35-39	133	60	45,1	5	3,8	0	0,0	4	3,0
	40-44	444	189	42,6	5	1,1	10	2,3	18	4,1
	45-49	898	346	38,5	24	2,7	25	2,8	20	2,2
	50-54	1 188	256	21,5	19	1,6	38	3,2	41	3,5
	55-59	498	60	12,0	6	1,2	17	3,4	15	3,0
	60-64	100	13	13,0	1	1,0	5	5,0	3	3,0
	65-69	9	1	11,1	0	0,0	1	11,1	1	11,1
	70+	1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total		**3 296**	**937**	**28,4**	**62**	**1,9**	**96**	**2,9**	**103**	**3,1**
Scientifique et professionnelle	20-24	140	71	50,7	1	0,7	2	1,4	10	7,1
	25-29	1 256	678	54,0	30	2,4	7	0,6	126	10,0
	30-34	2 020	1 018	50,4	66	3,3	44	2,2	173	8,6
	35-39	2 718	1 185	43,6	68	2,5	55	2,0	219	8,1
	40-44	3 181	1 198	37,7	67	2,1	96	3,0	271	8,5
	45-49	3 405	1 153	33,9	70	2,1	121	3,6	226	6,6
	50-54	3 095	860	27,8	53	1,7	118	3,8	297	9,6
	55-59	1 512	320	21,2	23	1,5	61	4,0	216	14,3
	60-64	526	77	14,6	2	0,4	21	4,0	144	27,4
	65-69	121	25	20,7	1	0,8	7	5,8	31	25,6
	70+	28	0	0,0	0	0,0	1	3,6	6	21,4
Total		**18 002**	**6 585**	**36,6**	**381**	**2,1**	**533**	**3,0**	**1 719**	**9,5**

TABLEAU 4 *(suite)*

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe d'âge

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP I-I
Au 31 mars 2000

Catégorie professionnelle	Groupe d'âge	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		N[nbre]	N[nbre]	%	N[nbre]	%	N[nbre]	%	N[nbre]	%
Administration et service extérieur	16-19	6	2	33,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	20-24	825	411	49,8	31	3,8	7	0,8	69	8,4
	25-29	3 220	1 819	56,5	144	4,5	50	1,6	251	7,8
	30-34	5 288	3 066	58,0	253	4,8	121	2,3	428	8,1
	35-39	8 092	5 020	62,0	337	4,2	324	4,0	496	6,1
	40-44	10 815	6 802	62,9	371	3,4	551	5,1	466	4,3
	45-49	12 548	7 240	57,7	351	2,8	823	6,6	423	3,4
	50-54	8 927	4 167	46,7	241	2,7	654	7,3	383	4,3
	55-59	2 900	1 215	41,9	81	2,8	236	8,1	210	7,2
	60-64	641	251	39,2	15	2,3	48	7,5	70	10,9
	65-69	125	29	23,2	1	0,8	9	7,2	13	10,4
	70+	10	4	40,0	0	0,0	1	10,0	0	0,0
Total		**53 397**	**30 026**	**56,2**	**1 825**	**3,4**	**2 824**	**5,3**	**2 809**	**5,3**
Technique	16-19	16	4	25,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	20-24	299	171	57,2	7	2,3	0	0,0	19	6,4
	25-29	1 033	512	49,6	35	3,4	12	1,2	45	4,4
	30-34	1 481	576	38,9	66	4,5	32	2,2	67	4,5
	35-39	2 366	761	32,2	53	2,2	48	2,0	85	3,6
	40-44	3 078	910	29,6	56	1,8	96	3,1	107	3,5
	45-49	3 245	827	25,5	55	1,7	145	4,5	91	2,8
	50-54	2 575	438	17,0	29	1,1	111	4,3	83	3,2
	55-59	1 049	158	15,1	11	1,0	40	3,8	66	6,3
	60-64	323	33	10,2	4	1,2	10	3,1	29	9,0
	65-69	60	3	5,0	1	1,7	4	6,7	9	15,0
	70+	15	3	20,0	0	0,0	1	6,7	0	0,0
Total		**15 540**	**4 396**	**28,3**	**317**	**2,0**	**499**	**3,2**	**601**	**3,9**

Soutien administratif	16-19	32	24	75,0	2	6,3	2	6,3	2	6,3
	20-24	1 077	843	78,3	76	7,1	18	1,7	82	7,6
	25-29	2 195	1 744	79,5	160	7,3	56	2,6	178	8,1
	30-34	3 284	2 713	82,6	215	6,5	145	4,4	229	7,0
	35-39	5 136	4 392	85,5	279	5,4	294	5,7	289	5,6
	40-44	6 895	5 928	86,0	262	3,8	477	6,9	317	4,6
	45-49	6 806	5 696	83,7	254	3,7	570	8,4	371	5,5
	50-54	4 816	4 040	83,9	133	2,8	391	8,1	348	7,2
	55-59	2 020	1 731	85,7	54	2,7	187	9,3	201	10,0
	60-64	643	537	83,5	19	3,0	70	10,9	79	12,3
	65-69	106	82	77,4	1	0,9	7	6,6	15	14,2
	70+	24	18	75,0	0	0,0	1	4,2	2	8,3
Total		**33 034**	**27 748**	**84,0**	**1 455**	**4,4**	**2 218**	**6,7**	**2 113**	**6,4**
Exploitation	16-19	18	5	27,8	1	5,6	0	0,0	0	0,0
	20-24	348	123	35,3	11	3,2	3	0,9	5	1,4
	25-29	1 196	396	33,1	56	4,7	18	1,5	27	2,3
	30-34	1 521	376	24,7	97	6,4	18	1,2	44	2,9
	35-39	2 612	523	20,0	92	3,5	68	2,6	55	2,1
	40-44	3 682	473	12,8	118	3,2	111	3,0	70	1,9
	45-49	3 829	389	10,2	83	2,2	125	3,3	80	2,1
	50-54	2 822	312	11,1	76	2,7	98	3,5	77	2,7
	55-59	1 491	191	12,8	44	3,0	54	3,6	38	2,5
	60-64	402	61	15,2	20	5,0	18	4,5	21	5,2
	65-69	54	4	7,4	1	1,9	4	7,4	2	3,7
	70+	9	4	44,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total		**17 984**	**2 857**	**15,9**	**599**	**3,3**	**517**	**2,9**	**419**	**2,3**
Fonction publique fédérale	16-19	72	35	48,6	3	4,2	2	2,8	2	2,8
	20-24	2 689	1 619	60,2	126	4,7	30	1,1	185	6,9
	25-29	8 901	5 149	57,8	425	4,8	143	1,6	627	7,0
	30-34	13 618	7 761	57,0	699	5,1	360	2,6	942	6,9
	35-39	21 057	11 941	56,7	834	4,0	789	3,7	1 148	5,5
	40-44	28 095	15 500	55,2	879	3,1	1 341	4,8	1 249	4,4
	45-49	30 731	15 651	50,9	837	2,7	1 809	5,9	1 211	3,9
	50-54	23 423	10 073	43,0	551	2,4	1 410	6,0	1 229	5,2
	55-59	9 470	3 675	38,8	219	2,3	595	6,3	746	7,9
	60-64	2 635	972	36,9	61	2,3	172	6,5	346	13,1
	65-69	475	144	30,3	5	1,1	32	6,7	71	14,9
	70+	87	29	33,3	0	0,0	4	4,6	8	9,2
TOTAL POUR LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE		**141 253**	**72 549**	**51,4**	**4 639**	**3,3**	**6 687**	**4,7**	**7 764**	**5,5**

TABLEAU 5

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon les ministères et les organismes

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP I-I
Au 31 mars 2000

Ministère/ Organisme	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Développement des ressources humaines Canada	21 489	15 172	70,6	710	3,3	1 828	8,5	1 243	5,8
Défense nationale[1]	16 153	5 769	35,7	272	1,7	576	3,6	440	2,7
Service correctionnel Canada	13 038	5 252	40,3	494	3,8	405	3,1	365	2,8
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	11 003	5 542	50,4	227	2,1	652	5,9	775	7,0
Pêches et Océans[2]	8 920	2 467	27,7	142	1,6	167	1,9	237	2,7
Santé Canada	6 817	4 505	66,1	462	6,8	329	4,8	647	9,5
Agriculture et Agroalimentaire Canada[3]	5 439	2 348	43,2	125	2,3	243	4,5	359	6,6
Statistique Canada	5 186	2 605	50,2	103	2,0	312	6,0	473	9,1
Environnement Canada	4 814	1 857	38,6	84	1,7	125	2,6	299	6,2
Industrie Canada	4 774	2 268	47,5	79	1,7	185	3,9	275	5,8
Transports Canada	4 152	1 685	40,6	77	1,9	141	3,4	224	5,4
Gendarmerie royale du Canada (personnel civil)	4 134	3 199	77,4	152	3,7	247	6,0	175	4,2
Citoyenneté et Immigration Canada	4 084	2 481	60,7	84	2,1	206	5,0	389	9,5
Ressources naturelles Canada	3 957	1 444	36,5	64	1,6	126	3,2	276	7,0
Affaires indiennes et du Nord Canada	3 392	2 076	61,2	968	28,5	90	2,7	174	5,1
Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international	3 308	1 491	45,1	76	2,3	121	3,7	178	5,4
Anciens Combattants Canada	3 231	2 192	67,8	91	2,8	164	5,1	175	5,4
Ministère de la Justice Canada	3 177	2 026	63,8	94	3,0	107	3,4	172	5,4
Ministère du Patrimoine canadien[4]	1 364	912	66,9	44	3,2	61	4,5	76	5,6

1. Données du personnel civil seulement. Les données des membres des Forces canadiennes, pour lesquels le Conseil du Trésor n'est pas l'employeur, sont exclues.
2. Pêches et Océans comprend la Garde côtière canadienne.
3. Les données pour l'Administration du rétablissement agricole des Prairies sont inclues.
4. Le ministère du Patrimoine canadien ne compte plus parmi ses effectifs Parcs Canada, qui est devenu un employeur distinct (approximativement 3 000 employés).

Commission de la fonction publique du Canada	1 301	832	64,0	33	2,5	88	6,8	83	6,4
Agence canadienne de développement international	1 287	730	56,7	26	2,0	60	4,7	88	6,8
Ministère des Finances Canada	917	451	49,2	9	1,0	25	2,7	55	6,0
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	843	500	59,3	14	1,7	41	4,9	49	5,8
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	834	550	65,9	22	2,6	45	5,4	166	19,9
Bureau des passeports	726	528	72,7	16	2,2	25	3,4	60	8,3
Commission canadienne des grains	658	204	31,0	28	4,3	47	7,1	51	7,8
Archives nationales du Canada	627	288	45,9	17	2,7	32	5,1	14	2,2
Bureau du Conseil privé	625	364	58,2	14	2,2	27	4,3	13	2,1
Agence de promotion économique du Canada atlantique	439	232	52,8	7	1,6	18	4,1	5	1,1
Bibliothèque nationale du Canada	434	286	65,9	16	3,7	20	4,6	23	5,3
Greffe de la Cour fédérale du Canada	423	277	65,5	6	1,4	24	5,7	24	5,7
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	394	244	61,9	8	2,0	17	4,3	11	2,8
Agence spatiale canadienne	357	134	37,5	1	0,3	2	0,6	31	8,7
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	301	156	51,8	9	3,0	18	6,0	19	6,3
Développement économique Canada pour les régions du Québec	278	152	54,7	3	1,1	7	2,5	6	2,2
Commission nationale des libérations conditionnelles	269	214	79,6	12	4,5	15	5,6	15	5,6
Solliciteur général Canada	240	137	57,1	7	2,9	6	2,5	6	2,5
Office des transports du Canada	238	135	56,7	5	2,1	18	7,6	12	5,0
Bureau du Directeur général des élections	220	99	45,0	1	0,5	8	3,6	5	2,3
Bureau de la sécurité des transports du Canada	211	68	32,2	3	1,4	8	3,8	10	4,7
Commission canadienne des droits de la personne	189	127	67,2	8	4,2	17	9,0	19	10,1
Bureau du Registraire de la Cour suprême du Canada	147	91	61,9	5	3,4	8	5,4	7	4,8
Bureau du Secrétaire du Gouverneur général	145	85	58,6	2	1,4	13	9,0	8	5,5
Commissariat aux langues officielles	115	67	58,3	4	3,5	4	3,5	2	1,7
Cour canadienne de l'impôt	111	70	63,1	5	4,5	6	5,4	4	3,6
Condition féminine Canada	104	99	95,2	5	4,8	8	7,7	13	12,5
Centre canadien de gestion	103	76	73,8	2	1,9	5	4,9	3	2,9
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	101	56	55,4	2	2,0	6	5,9	3	3,0
Bureau du Canada pour le millénaire	81	62	76,5	2	2,5	3	3,7	4	4,9

TABLEAU 5 *(suite)*

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon les ministères et les organismes

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP I-I
Au 31 mars 2000

Ministère/ Organisme	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Tribunal canadien du commerce extérieur	78	36	46,2	1	1,3	1	1,3	4	5,1
Bureau d'information du Canada	73	40	54,8	0	0,0	3	4,1	2	2,7
Conseil canadien des relations industrielles	73	52	71,2	1	1,4	3	4,1	2	2,7
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	61	37	60,7	1	1,6	2	3,3	1	1,6
Commission canadienne du lait	57	28	49,1	0	0,0	0	0,0	2	3,5
Commission mixte internationale	30	13	43,3	0	0,0	0	0,0	1	3,3
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	29	17	58,6	0	0,0	0	0,0	2	6,9
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	21	12	57,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Canada	17	9	52,9	0	0,0	1	5,9	0	0,0
Conseil national des produits agricoles	14	7	50,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Greffe du Tribunal de la concurrence	11	8	72,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs	9	7	77,8	0	0,0	0	0,0	1	11,1
Commission du droit du Canada	8	6	75,0	2	25,0	0	0,0	0	0,0
Secrétariat de l'ALÉNA – Section canadienne	7	2	28,6	0	0,0	0	0,0	2	28,6
Commission du droit d'auteur Canada	6	3	50,0	0	0,0	0	0,0	1	16,7
Tribunal de l'aviation civile du Canada	5	4	80,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	**141 253**	**72 549**	**51,4**	**4 639**	**3,3**	**6 687**	**4,7**	**7 764**	**5,5**

TABLEAU 6

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP I-I
Au 31 mars 2000

Région de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	3 059	1 196	39,1	67	2,2	80	2,6	15	0,5
Île-du-Prince-Édouard	1 489	872	58,6	29	1,9	103	6,9	18	1,2
Nouvelle-Écosse	7 839	3 057	39,0	144	1,8	393	5,0	307	3,9
Nouveau-Brunswick	5 166	2 759	53,4	76	1,5	211	4,1	46	0,9
Québec (moins RCN*)	17 385	8 544	49,1	212	1,2	434	2,5	401	2,3
RCN* (Québec)	15 410	8 787	57,0	645	4,2	791	5,1	807	5,2
RCN*	55 262	29 890	54,1	1 447	2,6	2 748	5,0	3 193	5,8
Ontario (moins RCN*)	18 474	10 027	54,3	592	3,2	1 154	6,2	1 677	9,1
RCN* (Ontario)	39 852	21 103	53,0	802	2,0	1 957	4,9	2 386	6,0
Manitoba	5 459	2 961	54,2	537	9,8	308	5,6	238	4,4
Saskatchewan	3 818	1 983	51,9	362	9,5	183	4,8	116	3,0
Alberta	7 807	4 081	52,3	446	5,7	390	5,0	431	5,5
Colombie-Britannique	13 106	6 191	47,2	512	3,9	628	4,8	1 231	9,4
Yukon	463	257	55,5	69	14,9	17	3,7	5	1,1
Territoires du Nord-Ouest	528	272	51,5	112	21,2	13	2,5	17	3,2
Nunavut	48	18	37,5	14	29,2	0	0,0	2	4,2
À l'extérieur du Canada	1 350	441	32,7	20	1,5	25	1,9	67	5,0
Total	**141 253**	**72 549**	**51,4**	**4 639**	**3,3**	**6 687**	**4,7**	**7 764**	**5,5**

* Région de la capitale nationale

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

TABLEAU 7

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon l'échelon de rémunération

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP I-I
Au 31 mars 2000

Échelon de rémunération	Ensemble des employés		Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Nbre	CUM %	Nbre	%	CUM %	Nbre	%	CUM %	Nbre	%	CUM %	Nbre	%	CUM %
≤ 19 999	57	0,0	21	36,8	0,0	4	7,0	0,1	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0
20 000 – 24 999	768	0,6	501	65,2	0,7	49	6,4	1,1	50	6,5	0,7	37	4,8	0,5
25 000 – 29 999	10 495	8,0	7 184	68,5	10,6	480	4,6	11,5	771	7,3	12,3	565	5,4	7,8
30 000 – 34 999	25 073	25,8	17 424	69,5	34,6	1 017	4,1	33,4	1 247	5,0	30,9	1 419	5,7	26,0
35 000 – 39 999	21 667	41,1	13 438	62,0	53,2	789	3,6	50,4	1 053	4,9	46,7	1 137	5,2	40,7
40 000 – 44 999	19 778	55,1	10 897	55,1	68,2	672	3,4	64,9	1 022	5,2	62,0	921	4,7	52,5
45 000 – 49 999	15 658	66,2	6 918	44,2	77,7	553	3,5	76,8	693	4,4	72,3	813	5,2	63,0
50 000 – 54 999	12 451	75,0	4 918	39,5	84,5	341	2,7	84,2	475	3,8	79,4	7[illegible]	6,0	72,7
55 000 – 59 999	9 090	81,4	3 556	39,1	89,4	274	3,0	90,1	417	4,6	85,7	472	5,2	78,7
60 000 – 64 999	5 790	85,5	2 189	37,8	92,4	119	2,1	92,6	201	3,5	88,7	416	7,2	84,1
65 000 – 69 999	7 237	90,7	2 168	30,0	95,4	163	2,3	96,2	288	4,0	93,0	467	6,5	90,1
70 000 – 74 999	4 314	93,7	1 206	28,0	97,1	72	1,7	97,7	172	4,0	95,5	273	6,3	93,6
75 000 – 79 999	3 251	96,0	732	22,5	98,1	34	1,0	98,4	104	3,2	97,1	215	6,6	96,4
80 000 – 84 999	1 452	97,0	396	27,3	98,6	21	1,4	98,9	56	3,9	97,9	90	6,2	97,6
85 000 – 89 999	1 743	98,3	406	23,3	99,2	21	1,2	99,4	60	3,4	98,8	95	5,5	98,8
90 000 – 94 999	536	98,7	139	25,9	99,4	7	1,3	99,5	19	3,5	99,1	32	6,0	99,2
95 000 – 99 999	890	99,3	211	23,7	99,7	10	1,1	99,7	33	3,7	99,6	35	3,9	99,7
≥ 100 000	1 003	100,0	245	24,4	100,0	13	1,3	100,0	26	2,6	100,0	27	2,7	100,0
Total	**141 253**	**100,0**	**72 549**	**51,4**	**100,0**	**4 639**	**3,3**	**100,0**	**6 687**	**4,7**	**100,0**	**7 764**	**5,5**	**100,0**

Nota : Chacune des données de la colonne des pourcentages cumulatifs (CUM) représente le pourcentage total cumulatif de chacun des groupes de l'effectif de la fonction publique (ensemble des employés, femmes, Autochtones, personnes handicapées, personnes appartement à une minorité visible), selon l'échelon de rémunération et à un niveau inférieur à cet échelon. Les autres pourcentages représentent, dans chaque rangée, la proportion des groupes désignés par échelon de rémunération.

Ainsi, dans la colonne des pourcentages cumulatifs, on remarquera que 77,7 p. 100 des femmes touchaient un salaire inférieur à 50 000 $ au cours de l'exercice 1999-2000. Les données dans la colonne de gauche (44,2 p. 100) représentent le pourcentage des femmes dans cet échelon de rémunération, soit dans la fourchette de salaire de 45 000 $ à 49 999 $.

TABLEAU 7

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon l'échelon de rémunération

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP I-I
Au 31 mars 2000

Échelon de rémunération	Ensemble des employés		Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Nbre	CUM %	Nbre	%	CUM %	Nbre	%	CUM %	Nbre	%	CUM %	Nbre	%	CUM %
≤ 19 999	57	0,0	21	36,8	0,0	4	7,0	0,1	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0
20 000 – 24 999	768	0,6	501	65,2	0,7	49	6,4	1,1	50	6,5	0,7	37	4,8	0,5
25 000 – 29 999	10 495	8,0	7 184	68,5	10,6	480	4,6	11,5	771	7,3	12,3	565	5,4	7,8
30 000 – 34 999	25 073	25,8	17 424	69,5	34,6	1 017	4,1	33,4	1 247	5,0	30,9	1 419	5,7	26,0
35 000 – 39 999	21 667	41,1	13 438	62,0	53,2	789	3,6	50,4	1 053	4,9	46,7	1 137	5,2	40,7
40 000 – 44 999	19 778	55,1	10 897	55,1	68,2	672	3,4	64,9	1 022	5,2	62,0	921	4,7	52,5
45 000 – 49 999	15 658	66,2	6 918	44,2	77,7	553	3,5	76,8	693	4,4	72,3	813	5,2	63,0
50 000 – 54 999	12 451	75,0	4 918	39,5	84,5	341	2,7	84,2	475	3,8	79,4	750	6,0	72,7
55 000 – 59 999	9 090	81,4	3 556	39,1	89,4	274	3,0	90,1	417	4,6	85,7	472	5,2	78,7
60 000 – 64 999	5 790	85,5	2 189	37,8	92,4	119	2,1	92,6	201	3,5	88,7	416	7,2	84,1
65 000 – 69 999	7 237	90,7	2 168	30,0	95,4	163	2,3	96,2	288	4,0	93,0	467	6,5	90,1
70 000 – 74 999	4 314	93,7	1 206	28,0	97,1	72	1,7	97,7	172	4,0	95,5	273	6,3	93,6
75 000 – 79 999	3 251	96,0	732	22,5	98,1	34	1,0	98,4	104	3,2	97,1	215	6,6	96,4
80 000 – 84 999	1 452	97,0	396	27,3	98,6	21	1,4	98,9	56	3,9	97,9	90	6,2	97,6
85 000 – 89 999	1 743	98,3	406	23,3	99,2	21	1,2	99,4	60	3,4	98,8	95	5,5	98,8
90 000 – 94 999	536	98,7	139	25,9	99,4	7	1,3	99,5	19	3,5	99,1	32	6,0	99,2
95 000 – 99 999	890	99,3	211	23,7	99,7	10	1,1	99,7	33	3,7	99,6	35	3,9	99,7
≥ 100 000	1 003	100,0	245	24,4	100,0	13	1,3	100,0	26	2,6	100,0	27	2,7	100,0
Total	**141 253**	**100,0**	**72 549**	**51,4**	**100,0**	**4 639**	**3,3**	**100,0**	**6 687**	**4,7**	**100,0**	**7 764**	**5,5**	**100,0**

Nota : Chacune des données de la colonne des pourcentages cumulatifs (CUM) représente le pourcentage total cumulatif de chacun des groupes de l'effectif de la fonction publique (ensemble des employés, femmes, Autochtones, personnes handicapées, personnes appartement à une minorité visible), selon l'échelon de rémunération et à un niveau inférieur à cet échelon. Les autres pourcentages représentent, dans chaque rangée, la proportion des groupes désignés par échelon de rémunération.

Ainsi, dans la colonne des pourcentages cumulatifs, on remarquera que 77,7 p. 100 des femmes touchaient un salaire inférieur à 50 000 $ au cours de l'exercice 1999-2000. Les données dans la colonne de gauche (44,2 p. 100) représentent le pourcentage des femmes dans cet échelon de rémunération, soit dans la fourchette de salaire de 45 000 $ à 49 999 $.

TABLEAU 8

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP I-I
Du 1er avril 1999 au 31 mars 2000

Région de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	318	197	61,9	3	0,9	2	0,6	1	0,3
Île-du-Prince-Édouard	81	54	66,7	0	0,0	7	8,6	3	3,7
Nouvelle-Écosse	547	298	54,5	10	1,8	22	4,0	16	2,9
Nouveau-Brunswick	504	284	56,3	7	1,4	6	1,2	2	0,4
Québec (moins RCN*)	1 493	933	62,5	24	1,6	22	1,5	59	4,0
RCN* (Québec)	1 280	737	57,6	84	6,6	29	2,3	104	8,1
RCN*	5 276	2 959	56,1	161	3,1	154	2,9	400	7,6
Ontario (moins RCN*)	1 871	1 099	58,7	61	3,3	30	1,6	103	5,5
RCN* (Ontario)	3 996	2 222	55,6	77	1,9	125	3,1	296	7,4
Manitoba	672	378	56,3	79	11,8	17	2,5	34	5,1
Saskatchewan	583	272	46,7	47	8,1	9	1,5	12	2,1
Alberta	887	592	66,7	63	7,1	15	1,7	32	3,6
Colombie-Britannique	1 348	734	54,5	58	4,3	25	1,9	121	9,0
Yukon	83	39	47,0	11	13,3	2	2,4	0	0,0
Territoires du Nord-Ouest	104	56	53,8	16	15,4	1	1,0	4	3,8
Nunavut	8	6	75,0	3	37,5	0	0,0	0	0,0
À l'extérieur du Canada	5	4	80,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	**13 780**	**7 905**	**57,4**	**543**	**3,9**	**312**	**2,3**	**787**	**5,7**

* Région de la capitale nationale

Nota : L'expression « personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1er avril 1999 et le 31 mars 2000 (voir la définition de « personnes embauchées » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignés dans chaque région.

Les données dans ce tableau sont pour tout l'exercice, du 1er avril 1999 au 31 mars 2000, et pour cette raison incluent les données de Revenu Canada jusqu'au 1er novembre 1999.

TABLEAU 9

Personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP I-I
Du 1er avril 1999 au 31 mars 2000

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	31	8	25,8	1	3,2	0	0,0	2	6,5
Scientifique et professionnelle	1 801	955	53,0	62	3,4	13	0,7	166	9,2
Administration et service extérieur	4 082	2 080	51,0	179	4,4	92	2,3	282	6,9
Technique	1 747	796	45,6	41	2,3	24	1,4	59	3,4
Soutien administratif	4 498	3 645	81,0	200	4,4	161	3,6	254	5,6
Exploitation	1 621	421	26,0	60	3,7	22	1,4	24	1,5
Total	**13 780**	**7 905**	**57,4**	**543**	**3,9**	**312**	**2,3**	**787**	**5,7**

Nota : L'expression « personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1er avril 1999 et le 31 mars 2000 (voir la définition de « personnes embauchées » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle.

Les données dans ce tableau sont pour tout l'exercice, du 1er avril 1999 au 31 mars 2000, et pour cette raison incluent les données de Revenu Canada jusqu'au 1er novembre 1999.

TABLEAU 10

Personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP I-I
Du 1er avril 1999 au 31 mars 2000

Type d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Période indéterminée	2 635	1 220	46,3	92	3,5	54	2,0	218	8,3
Période déterminée (trois mois ou plus)	10 982	6 612	60,2	441	4,0	254	2,3	563	5,1
Saisonnier	163	73	44,8	10	6,1	4	2,5	6	3,7
Total	**13 780**	**7 905**	**57,4**	**543**	**3,9**	**312**	**2,3**	**787**	**5,7**

Nota : L'expression « personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1er avril 1999 et le 31 mars 2000 (voir la définition de « personnes embauchées » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignés dans chaque type d'emploi.

Les données dans ce tableau sont pour tout l'exercice, du 1er avril 1999 au 31 mars 2000, et pour cette raison incluent les données de Revenu Canada jusqu'au 1er novembre 1999.

TABLEAU 11

Promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP I-I
Du 1er avril 1999 au 31 mars 2000

Région de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	375	195	52,0	5	1,3	6	1,6	2	0,5
Île-du-Prince-Édouard	251	168	66,9	4	1,6	14	5,6	5	2,0
Nouvelle-Écosse	1 224	417	34,1	23	1,9	38	3,1	42	3,4
Nouveau-Brunswick	643	407	63,3	11	1,7	21	3,3	4	0,6
Québec (moins RCN*)	1 974	1 167	59,1	22	1,1	45	2,3	50	2,5
RCN* (Québec)	2 474	1 545	62,4	137	5,5	99	4,0	109	4,4
RCN*	9 841	5 877	59,7	285	2,9	411	4,2	578	5,9
Ontario (moins RCN*)	2 426	1 434	59,1	81	3,3	130	5,4	271	11,2
RCN* (Ontario)	7 367	4 332	58,8	148	2,0	312	4,2	469	6,4
Manitoba	627	377	60,1	52	8,3	31	4,9	33	5,3
Saskatchewan	451	289	64,1	53	11,8	27	6,0	14	3,1
Alberta	1 014	592	58,4	54	5,3	48	4,7	69	6,8
Colombie-Britannique	1 881	988	52,5	85	4,5	74	3,9	235	12,5
Yukon	57	37	64,9	9	15,8	3	5,3	0	0,0
Territoires du Nord-Ouest	42	28	66,7	10	23,8	2	4,8	2	4,8
Nunavut	10	2	20,0	2	20,0	0	0,0	1	10,0
À l'extérieur du Canada	159	55	34,6	1	0,6	3	1,9	8	5,0
Total	**20 975**	**12 033**	**57,4**	**697**	**3,3**	**853**	**4,1**	**1 314**	**6,3**

* Région de la capitale nationale

Nota : Les données sur les promotions ont été obtenues auprès de la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur les ministères et les organismes qui figurent à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et qui sont assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné en regard de l'ensemble des promotions des employés de la fonction publique fédérale, dans cette région (voir aussi la définition de « promotions » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

Le total comprend les employés pour lesquels la région de travail n'était pas spécifiée.

Les données dans ce tableau sont pour tout l'exercice, du 1er avril 1999 au 31 mars 2000, et pour cette raison incluent les données de Revenu Canada jusqu'au 1er novembre 1999.

TABLEAU 12

Promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP I-I
Du 1er avril 1999 au 31 mars 2000

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	515	209	40,6	4	0,8	14	2,7	12	2,3
Scientifique et professionnelle	2 849	1 092	38,3	59	2,1	79	2,8	341	12,0
Administration et service extérieur	9 741	6 093	62,6	318	3,3	426	4,4	563	5,8
Technique	1 811	680	37,5	53	2,9	47	2,6	79	4,4
Soutien administratif	4 278	3 626	84,8	215	5,0	251	5,9	275	6,4
Exploitation	1 606	216	13,4	48	3,0	28	1,7	37	2,3
Total	**20 975**	**12 033**	**57,4**	**697**	**3,3**	**853**	**4,1**	**1 314**	**6,3**

Nota : Les données sur les promotions ont été obtenues auprès de la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur les ministères et les organismes qui figurent à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et qui sont assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné en regard de l'ensemble des promotions des employés de la fonction publique fédérale, pour chaque catégorie professionnelle (voir aussi la définition de « promotions » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

Le total comprend de l'information ayant trait aux 175 employés pour lesquels la catégorie professionnelle n'était pas connue.

Les données dans ce tableau sont pour tout l'exercice, du 1er avril 1999 au 31 mars 2000, et pour cette raison incluent les données de Revenu Canada jusqu'au 1er novembre 1999.

TABLEAU 13

Promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP I-I
Du 1er avril 1999 au 31 mars 2000

Type d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Période indéterminée	18 451	10 308	55,9	564	3,1	773	4,2	1 149	6,2
Période déterminée (trois mois ou plus)	2 524	1 725	68,3	133	5,3	80	3,2	165	6,5
Total	**20 975**	**12 033**	**57,4**	**697**	**3,3**	**853**	**4,1**	**1 314**	**6,3**

Nota : Les données sur les promotions ont été obtenues auprès de la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur les ministères et les organismes qui figurent à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et qui sont assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné en regard de l'ensemble des promotions des employés de la fonction publique fédérale, pour chaque type d'emploi (voir aussi la définition de « promotions » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

Les données dans ce tableau sont pour tout l'exercice, du 1er avril 1999 au 31 mars 2000, et pour cette raison incluent les données de Revenu Canada jusqu'au 1er novembre 1999.

TABLEAU 14

Cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP I-I
Du 1er avril 1999 au 31 mars 2000

Région de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	493	341	69,2	5	1,0	6	1,2	3	0,6
Île-du-Prince-Édouard	105	78	74,3	2	1,9	7	6,7	0	0,0
Nouvelle-Écosse	574	232	40,4	17	3,0	20	3,5	15	2,6
Nouveau-Brunswick	424	208	49,1	4	0,9	7	1,7	2	0,5
Québec (moins RCN*)	2 398	1 720	71,7	17	0,7	76	3,2	49	2,0
RCN* (Québec)	667	371	55,6	55	8,2	36	5,4	41	6,1
RCN*	3 746	2 009	53,6	123	3,3	187	5,0	227	6,1
Ontario (moins RCN*)	1 786	1 062	59,5	60	3,4	72	4,0	93	5,2
RCN* (Ontario)	3 079	1 638	53,2	68	2,2	151	4,9	186	6,0
Manitoba	1 037	716	69,0	91	8,8	44	4,2	62	6,0
Saskatchewan	521	210	40,3	23	4,4	12	2,3	6	1,2
Alberta	713	420	58,9	39	5,5	21	2,9	24	3,4
Colombie-Britannique	1 423	843	59,2	56	3,9	47	3,3	79	5,6
Yukon	66	38	57,6	14	21,2	0	0,0	2	3,0
Territoires du Nord-Ouest	57	26	45,6	17	29,8	0	0,0	0	0,0
Nunavut	1	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0
À l'extérieur du Canada	31	5	16,1	0	0,0	1	3,2	1	3,2
Total	**13 375**	**7 908**	**59,1**	**469**	**3,5**	**500**	**3,7**	**563**	**4,2**

* Région de la capitale nationale

Nota : L'expression « cessations d'emploi » se rapporte aux situations où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1er avril 1999 et le 31 mars 2000 (voir la définition de « cessations d'emploi » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

Les données dans ce tableau sont pour tout l'exercice, du 1er avril 1999 au 31 mars 2000, et pour cette raison incluent les données de Revenu Canada jusqu'au 1er novembre 1999.

TABLEAU 15

Cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP I-I
Du 1er avril 1999 au 31 mars 2000

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	130	23	17,7	3	2,3	4	3,1	6	4,6
Scientifique et professionnelle	1 192	569	47,7	64	5,4	31	2,6	95	8,0
Administration et service extérieur	2 991	1 488	49,7	122	4,1	156	5,2	154	5,1
Technique	1 091	422	38,7	27	2,5	23	2,1	26	2,4
Soutien administratif	5 857	4 915	83,9	201	3,4	253	4,3	253	4,3
Exploitation	2 114	491	23,2	52	2,5	33	1,6	29	1,4
Total	**13 375**	**7 908**	**59,1**	**469**	**3,5**	**500**	**3,7**	**563**	**4,2**

Nota : L'expression « cessations d'emploi » se rapporte aux situations où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1er avril 1999 et le 31 mars 2000 (voir la définition de « cessations d'emploi » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

Les données dans ce tableau sont pour tout l'exercice, du 1er avril 1999 au 31 mars 2000, et pour cette raison incluent les données de Revenu Canada jusqu'au 1er novembre 1999.

TABLEAU 16

Cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP I-I
Du 1er avril 1999 au 31 mars 2000

Type d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Période indéterminée	4 133	1 789	43,3	127	3,1	250	6,0	232	5,6
Période déterminée (trois mois ou plus)	9 155	6 085	66,5	340	3,7	248	2,7	330	3,6
Saisonnier	87	34	39,1	2	2,3	2	2,3	1	1,1
Total	**13 375**	**7 908**	**59,1**	**469**	**3,5**	**500**	**3,7**	**563**	**4,2**

Nota : L'expression « cessations d'emploi » se rapporte aux situations où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1er avril 1999 et le 31 mars 2000 (voir la définition de « cessations d'emploi » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

Les données dans ce tableau sont pour tout l'exercice, du 1er avril 1999 au 31 mars 2000, et pour cette raison incluent les données de Revenu Canada jusqu'au 1er novembre 1999.

CHAPITRE 2

PROGRAMME DES MESURES POSITIVES D'ÉQUITÉ EN EMPLOI : POUR UNE FONCTION PUBLIQUE REPRÉSENTATIVE

En octobre 1998, les ministres du Conseil du Trésor ont approuvé le Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPÉE), qui a pour objet d'aider les ministères et organismes à s'acquitter de leurs obligations législatives et à atteindre leurs objectifs en matière d'équité en emploi. Un conseil de gestion indépendant, formé de sous-ministres de neuf ministères et organismes, surveille la direction générale et la responsabilisation dans le cadre du PMPÉE et en établit l'orientation stratégique. La coordination générale du PMPÉE relève du Secrétariat, qui joue un rôle de catalyseur et de promoteur de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale en dispensant aux ministères et organismes les ressources dont ils ont besoin pour se conformer à leurs obligations législatives. Il est arrivé que le PMPÉE dépasse son cadre législatif et qu'il réponde à certaines grandes priorités gouvernementales, notamment celles établies par le Comité des hauts fonctionnaires (CHF). Le Programme, qui est doté d'un budget annuel d'au plus 10 millions de dollars, devrait prendre fin le 31 mars 2002.

Le PMPÉE est constitué de quatre composantes, dont la première est gérée par le SCT et les trois autres par la Commission de la fonction publique du Canada (CFP). La première composante, soit le **Fonds d'intervention – Équité en emploi**, permet au SCT de s'acquitter de son rôle de chef de file dans la mise en œuvre de l'équité en emploi. Il garantit que le Conseil du Trésor, en sa qualité d'employeur, est en mesure de lancer, de diriger et d'appuyer des initiatives ayant pour but de résoudre des problèmes interministériels particuliers. Le SCT administre également le projet pilote d'établissement du Réseau d'aménagement pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale (RA-FPF).

Le **Fonds du partenariat - Équité en emploi**, administré par la CFP, a pour but d'appuyer des projets issus de partenariats entre le gouvernement fédéral et des institutions externes. Le Fonds est fortement axé sur les régions.

Le **Bureau des services d'orientation de carrières – Équité en emploi** dispense des services et de l'orientation aux gestionnaires et aux spécialistes responsables de la conception et de la prestation de services de consultation aux membres des groupes désignés.

Le **Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées – Équité en emploi** fournit un soutien opérationnel et offre des conseils aux gestionnaires, aux spécialistes des ressources humaines et au personnel des services informatiques sur la façon d'accomoder les personnes ayant une déficience.

Résultats et réussites

Au total, 84 projets ont obtenu des fonds du PMPÉE en 1999-2000. Le Fonds d'intervention a permis le lancement de 14 projets et le Fonds du partenariat a soutenu la création de 70 projets, pour des dépenses totales de près de 9 millions de dollars. Le tableau suivant donne la répartition des projets par groupe désigné.

FIGURE 12

Projets du Fonds d'intervention et du Fonds du partenariat par groupe désigné

	Nombre de projets	*Pourcentage (%)*
Femmes	5	6,0
Autochtones	17	20,2
Personnes handicapées	10	11,9
Membres des minorités visibles	9	10,7
Groupes multiples*	38	45,2
Autres projets†	5	6,0
Total	**84**	**100,0**

* Les projets des « groupes multiples » portent sur des questions relatives à deux groupes ou plus.

† Certains projets sont liés à des questions qui ne touchent pas exclusivement les groupes désignés, telles que l'acquisition de connaissances sur l'équité en emploi et l'accroissement de la capacité d'équité en emploi.

Les projets du Fonds d'intervention et du Fonds du partenariat ont contribué à la promotion des trois priorités définies par le CHF, soit le recrutement et le maintien en poste, le mieux-être en milieu de travail ainsi que l'apprentissage et le perfectionnement, en soutenant des initiatives précises ayant pour but de résoudre des problèmes liés au milieu de travail. À titre d'exemple, 31 projets (37 p. 100) visaient à promouvoir l'acquisition de connaissances sur l'équité en emploi et l'accroissement de la capacité d'équité en emploi, et 15 projets (18 p. 100) avaient pour objectif l'instauration d'un milieu de travail accueillant et réceptif.

Le PMPÉE est un programme axé sur les résultats, dont toutes les initiatives doivent être conformes au Cadre de responsabilisation et de rapports sur le rendement de mai 1999 en ce qui concerne, notamment, l'atteinte de résultats mesurables et durables, la présentation en temps opportun de rapports et la responsabilisation financière. Nous avons choisi quatre indicateurs de rendement conformes aux objectifs du programme pour démontrer les résultats obtenus en 1999-2000 : l'accroissement de la capacité d'équité en emploi, les outils, un milieu de travail positif et la représentation. La liste complète des projets et des initiatives du PMPÉE est disponible sur le site Web de la Division de l'équité en emploi du SCT à l'adresse www.tbs-sct.gc.ca/ee, ou sur Publiservice, l'intranet du gouvernement, à l'adresse publiservice.tbs-sct.gc.ca/ee.

Accroissement de la capacité d'équité en emploi

Le PMPÉE répond au besoin essentiel d'accroître la capacité d'équité en emploi par la transmission des connaissances et le développement de compétences dans ce domaine, afin que les ministères et organismes aient l'expertise nécessaire pour mettre en œuvre les dispositions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

- Au total, 26 séances et ateliers de formation ont été donnés à environ 500 employés, notamment des agents des ressources humaines, des spécialistes de l'équité en emploi et de la gestion de l'information, des analystes de modèles et de prévisions démographiques et des représentants syndicaux. Les séances ont porté sur des sujets tels que l'analyse de données tirées d'un examen des systèmes d'emploi et l'établissement d'objectifs numériques.

Après la formation, les participants ont eu accès à des documents grâce auxquels ils ont pu garder à jour les connaissances et les compétences acquises. On peut également consulter ces documents sur notre site Web ou sur Publiservice.

Outils

La gestion des ressources humaines, qui était auparavant un programme marginal et isolé fondé sur les politiques et les lois, est devenue une fonction dynamique et intégrale qui donne la priorité à la gestion axée sur les personnes. Dans ce contexte, l'équité en emploi n'est plus perçue comme une simple exigence législative, mais plutôt comme un outil stratégique qui est utilisé pour faire face aux pressions d'un milieu de travail en évolution continue et aux changements démographiques prévus. Cette évolution de la gestion des ressources humaines appuie l'objectif du PMPÉE qui consiste à intégrer l'équité en emploi dans l'ensemble des activités de planification et de gestion des ressources humaines. Cette intégration est toutefois relativement nouvelle.

Pour la réaliser, les ministères et organismes fédéraux doivent échanger leurs expériences et en tirer des leçons. Le PMPÉE a facilité cet échange d'expertise en mettant à leur disposition des outils pratiques.

- *Aménagement pour accès facile :* Ce projet du Fonds du partenariat a produit un guide de politique illustré sur l'aménagement et l'accessibilité. Ce guide préparé à l'intention des gestionnaires les aide à mieux comprendre les tendances d'avant-garde en matière d'accessibilité et les pratiques exemplaires liées à l'aménagement d'un milieu de travail adapté aux personnes handicapées.
- *Programme de leadership et de diversité :* Un cours intitulé « La diversité : vision et action » a été conçu grâce au Fonds d'intervention. Ce cours portant sur la gestion de la diversité a été conçu à l'intention des gestionnaires. Il a été élaboré conjointement par le Centre canadien de gestion et la Division de l'équité en emploi du SCT et comprend de la formation multimédia en classe et de la formation pratique.

Milieu de travail réceptif

Le PMPÉE a joué un rôle proactif dans la promotion des priorités définies par le CHF. Ainsi, des fonds du PMPÉE ont été consacrés à des initiatives ayant pour but de créer un milieu de travail accueillant et réceptif pour tous les employés et de résoudre les problèmes auxquels font face les membres des groupes désignés. Ces initiatives devraient modifier de façon positive le milieu de travail.

- *Projet de médiation :* Ce projet du Fonds du partenariat devrait permettre aux membres des groupes désignés d'agir à titre de médiateurs.
- *Projet de mentorat :* Ce projet financé par le Fonds du partenariat a permis de réaliser des ateliers, un manuel, un centre d'expertise et un site Web sur le mentorat, ainsi qu'un inventaire des mentors appartenant aux groupes de l'équité en emploi et un réseau interministériel de mentors.

Représentation

Des initiatives ont été entreprises dans le cadre du PMPÉE pour améliorer la représentation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale et promouvoir la création d'un environnement qui leur soit favorable.

- *Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale* (Fonds d'intervention) : Ce groupe de travail composé de neuf membres a reçu le mandat d'élaborer un plan d'action en vue de favoriser la participation des minorités visibles dans la fonction publique. Ce plan d'action,

intitulé « Faire place au changement dans la fonction publique fédérale », a été présenté à la présidente du Conseil du Trésor en avril 2000.

- *Recrutement accéléré des Autochtones pour le programme Cours et affectations de perfectionnement* (CAP) (Fonds du partenariat) : Le programme CAP a obtenu des fonds pour recruter, évaluer, sélectionner et nommer des candidats autochtones à des postes CAP dans la fonction publique fédérale. Ce programme a reçu plus de 1 200 demandes d'Autochtones employés ou non par la fonction publique qui étaient à la recherche d'occasions de mobilité professionnelle.
- *Représentation des groupes de l'équité en emploi dans les jurys de sélection, Pacifique et Alberta* (Fonds du partenariat) : Ce projet a permis de préparer 44 membres des groupes désignés à participer à des jurys de sélection et devrait avoir des incidences positives sur l'intégrité du processus de sélection. Cette initiative s'étendra également à l'ensemble de la fonction publique.

Fonds d'intervention – Équité en emploi

En 1999-2000, le Fonds d'intervention a financé 14 projets qui ont donné lieu à des partenariats touchant 18 institutions. On peut obtenir des données sommaires sur ces projets en consultant notre site Web, sous la rubrique « Programme des mesures positives d'équité en emploi ».

La figure suivante fait état des dépenses effectuées en 1999-2000, par groupe désigné.

FIGURE 13

Projets du Fonds d'intervention – Dépenses par groupe désigné

Groupes désignés	*Dépenses ($)*	*Pourcentage (%) des dépenses totales*
Femmes	0,00	0,0
Autochtones	599 059,00	23,7
Personnes handicapées	407 701,00	16,1
Membres des minorités visibles	752 940,00	29,7
Tous les groupes désignés	437 679,00	17,3
Autres*	335 594,00	13,2
Total	**2 532 973,00**	**100,0**

* Certains projets du Fonds d'intervention portent sur des questions qui ne touchent pas exclusivement les groupes désignés (p. ex., l'acquisition de connaissances sur l'équité en emploi ou l'accroissement de la capacité d'équité en emploi).

Voici des exemples de projets pour chaque groupe désigné.

Femmes

Bien qu'aucun des projets du Fonds d'intervention n'ait été consacré exclusivement aux femmes en 1999-2000, ce sont surtout des femmes (17 participants sur 19, ou 89 p. 100) qui ont participé au programme d'accès au groupe Gestion des systèmes d'ordinateur (CS) dans la région de la capitale nationale. Ce programme de formation et de perfectionnement d'une durée de deux ans s'adresse aux employés n'appartenant pas au groupe CS qui ont manifesté de l'intérêt et des aptitudes pour le domaine de la technologie de l'information (TI). Ces employés reçoivent la formation et le perfectionnement nécessaires afin de se qualifier pour des postes dans le groupe CS.

Autochtones

L'Initiative de perfectionnement professionnel des Autochtones (IPPA) est un projet pilote administré par Santé Canada dont l'objectif est de promouvoir les affectations interministérielles qui fournissent des occasions de perfectionnement professionnel et d'apprentissage aux employés autochtones de la fonction publique fédérale, quel que soit leur groupe et niveau professionnel. Ce programme est actuellement mis en œuvre dans les régions de la capitale nationale et de l'Alberta. Les premières affectations dans le cadre de l'IPPA commenceront en 2000-2001. Pour plus de renseignements à ce sujet, consulter le site Web de Santé Canada à l'adresse www.hc-sc.gc.ca/csb-dgsg/acdi-idca.

Personnes handicapées

Le Groupe d'étude interministériel sur l'utilisation des technologies de l'information et des communications pour l'intégration des employés handicapés dirigé par le Conseil national de recherches du Canada a présenté au SCT, à la fin de mars 2000, un rapport intitulé *De la technologie et de l'accessibilité universelles pour tous : l'aménagement d'un environnement informatique accessible et inclusif.* Ce groupe s'est penché sur des moyens de rendre les technologies de l'information et des communications plus accessibles aux personnes handicapées dans la fonction publique fédérale et sur l'utilisation judicieuse de ces technologies dans le but de rendre le milieu de travail plus accueillant pour les personnes handicapées. On peut consulter ce rapport sur notre site Web.

Minorités visibles

Service correctionnel Canada a mis sur pied le Programme de recrutement auprès des collectivités des minorités visibles. Le modèle de recrutement utilisé dans le cadre de ce programme sert d'outil permanent pour les activités courantes de recrutement et de sensibilisation du Ministère. Des partenariats ont été établis avec près de 140 organisations représentant les collectivités des minorités visibles.

Fonds du partenariat – Équité en emploi

Le Fonds du partenariat permet aux régions de jouer un rôle important dans les initiatives du PMPÉE. Près de 3 millions de dollars ont été consacrés à des initiatives régionales en 1999-2000. Les régions sont à l'origine de 57 des 70 projets (81,4 p. 100) entrepris grâce au Fonds du partenariat, auxquels ont participé 74 organisations.

Les deux figures suivantes illustrent la répartition des projets du Fonds du partenariat par région et les dépenses effectuées en 1999-2000.

FIGURE 14

Projets du Fonds du partenariat par région

	Nombre de projets	*Pourcentage (%) des projets totaux*
Atlantique	9	12,8
Québec	14	20,0
Région de la capitale nationale et Est de l'Ontario	13	18,6
Centre et Sud de l'Ontario	13	18,6
Centre des Prairies	10	14,3
Ouest	11	15,7
Total	**70**	**100,0**

FIGURE 15

Fonds du partenariat – Dépenses par région

	Dépenses ($)	*Pourcentage (%) des dépenses totales*
Atlantique	471 378,98	17,0
Québec	684 504,99	24,8
Région de la capitale nationale et Est de l'Ontario	637 678,20	23,1
Centre et Sud de l'Ontario	503 151,76	18,2
Centre des Prairies	288 156,89	10,4
Ouest	178 475,38	6,5
Total	**2 763 346, 20**	**100,0**

Bureau des services de perfectionnement de carrières – Équité en emploi

Le Bureau des services de perfectionnement de carrières – Équité en emploi a conçu un cours d'orientation professionnelle sur l'équité en emploi d'une durée de 45 heures auquel ont participé 100 conseillers et employés des ressources humaines venant de 22 ministères. Des évaluateurs ont estimé que le niveau du cours équivalait à celui d'un cours donné dans le cadre d'un programme de maîtrise. Trois ministères – Défense nationale, Santé Canada (au Québec) et la CFP – ont adapté ce cours à leurs propres besoins; huit universités l'ont donné dans le cadre de leur programme de maîtrise et trois universités l'ont intégré à un programme menant à un diplôme ou à un certificat. Deux de ces universités l'offriront également sous forme d'apprentissage interactif à distance. Un chapitre complet du livre à paraître, portant sur les pratiques exemplaires en matière de perfectionnement professionnel dans le monde, sera consacré à ce cours et à son élaboration.

Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées – Équité en emploi

Le Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées – Équité en emploi a ouvert une salle de démonstration, dotée de la technologie d'adaptation la plus récente et d'une installation de vidéoconférence. Cette initiative contribuera à améliorer l'accès aux services et le transfert de connaissances pour les personnes handicapées. Pour plus de renseignements sur cette initiative, consulter le chapitre 5 du présent rapport.

Réseau d'aménagement pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale

Le Réseau d'aménagement pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale pour les personnes handicapées (RA-FPF) est un projet pilote financé par le PMPÉE et administré par la Division de l'équité en emploi du SCT. Le projet est conçu d'après la formule du « guichet unique » (multiservices). Le RA-FPF vient en aide aux employés handicapés et appuie les gestionnaires, les superviseurs, les coordonnateurs de l'équité en emploi, les spécialistes des télécommunications, les techniciens et autres intervenants. En 1999-2000, le RA-FPF a contribué à améliorer l'échange d'information en gardant les clients et les intervenants au fait des politiques, programmes et services s'adressant aux employés handicapés. Pour plus de renseignements à ce sujet, consulter le chapitre 5 du présent rapport.

Résultats de l'examen à mi-parcours

Les responsables du PMPÉE préparent actuellement leur premier rapport; celui-ci couvre la période 1998-2000 et décrit les réalisations du Programme au cours de la première moitié de son existence. Un examen des projets du PMPÉE a été publié en mars 2000 dans un rapport intitulé *Examen à mi-parcours du Programme des mesures positives d'équité en emploi*. La version intégrale de ce rapport est disponible sur notre site Web et fait état des pratiques exemplaires et des enseignements tirés des initiatives réalisées jusqu'à maintenant. Voici quelques facteurs de réussite mentionnés dans l'examen à mi-parcours :

- Tous les projets du PMPÉE qui ont porté fruit comportaient une stratégie de communication axée sur les intervenants internes. Pour connaître la réussite, il faut intégrer les communications aux activités de planification d'un projet.
- Les projets réalisés avec d'autres intervenants sont moins coûteux, produisent des résultats durables et permettent aux parties d'échanger de l'expertise et des résultats. Le partenariat est donc un facteur essentiel de réussite pour les initiatives du PMPÉE.
- Le Cadre de responsabilisation et de rapports sur le rendement s'est révélé utile pour faire en sorte que les initiatives soient axées sur les résultats. L'utilisation de tableaux de mesure du rendement a donné lieu à la préparation de rapports d'étape pertinents.
- De plus, l'examen à mi-parcours recommandait aux organismes centraux de promouvoir plus activement la diffusion et le partage des outils et la mise en œuvre de modèles ayant fait leurs preuves.

Le Groupe du PMPÉE établit actuellement une base de données sur les projets dans le but de préserver et de partager les renseignements et de promouvoir les pratiques exemplaires issues des initiatives du Fonds d'intervention ou du Fonds du partenariat. Cette base de données, qui sera disponible sur notre site Web, servira d'outil de référence aux gestionnaires et aux spécialistes des ressources humaines, qui seront encouragés à adopter les pratiques innovatrices et à intégrer pleinement l'équité en emploi à leurs activités courantes de gestion des ressources humaines.

Par sa souplesse et la diversité de ses composantes, le PMPÉE contribuera à donner une plus grande autonomie aux ministères et aux organismes en ce qui a trait à l'amélioration de la représentation et de la participation des groupes désignés. Ce programme aidera également les organismes centraux à résoudre les questions prioritaires en matière d'équité en emploi qui touchent l'ensemble de la fonction publique fédérale. Enfin, il contribuera à intégrer l'équité en emploi aux processus de gestion et de planification des ressources humaines et, par voie de conséquence, à concrétiser l'engagement du gouvernement relatif à l'établissement d'une fonction publique fédérale vraiment représentative et inclusive.

Chapitre 3
Faire place au changement, promouvoir l'inclusivité et renforcer les partenariats

L'équité en emploi nous concerne tous. Parce qu'elle reconnaît la valeur de la diversité, favorise l'accès égal aux possibilités d'emploi et assure une gestion efficace et équitable des ressources humaines, elle concerne tous les employés de notre effectif.

La mise en œuvre de l'équité en emploi est à la fois un processus et un objectif. Les ministères qui entreprennent des initiatives d'équité en emploi s'acquittent de leurs responsabilités en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, lesquelles exigent du leadership pour définir et éliminer les obstacles et établir des programmes et des mesures positives. En tant qu'institution, la fonction publique fédérale ne doit pas seulement adopter avec enthousiasme le concept de la représentativité, elle doit aussi prendre des mesures concrètes afin de mieux représenter la société canadienne et d'atteindre des résultats dans ses activités essentielles.

Nous examinerons maintenant certaines activités dignes de mention qui ont été entreprises en 1999-2000 dans le but de diversifier l'effectif de la fonction publique.

Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale

L'une des plus importantes réalisations de la Division de l'équité en emploi du SCT en 1999-2000 a été son appui au Groupe de travail sur la participation des minorités visibles. La création de ce groupe de travail avait été annoncée le 23 avril 1999 lors d'une conférence de presse et ses activités sont financées par le Fonds d'intervention du Programme des mesures positives d'équité en emploi. Le Groupe a pour mandat d'évaluer la situation des membres des minorités visibles dans la fonction publique fédérale et de formuler un plan d'action gouvernemental contenant des objectifs-repères, ainsi que des mécanismes de suivi pour veiller à l'atteinte de ces objectifs.

Au cours de l'exercice 1999-2000, le Groupe de travail a procédé à des consultations exhaustives avec les principaux intervenants internes et externes et il a conçu un plan d'action qui a été présenté à la présidente en avril 2000. Des employés et des jeunes appartenant à des minorités visibles, des cadres intermédiaires, des agents des

ressources humaines, des cadres supérieurs, des représentants syndicaux et des agents négociateurs, des organismes centraux, des établissements d'enseignement et des organisations communautaires externes ont participé à la rédaction de ce plan d'action. Les travaux du Groupe de travail ont reçu publiquement l'appui de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et de l'Alliance de la fonction publique du Canada, deux des principaux partenaires du SCT dans la mise en œuvre de l'équité en emploi.

En résumé, le plan d'action du Groupe de travail préconise qu'au moins un représentant des minorités visibles participe à une mesure de dotation sur cinq dans l'ensemble de la fonction publique, qu'il s'agisse de recrutement externe, de perfectionnement professionnel, d'avancement professionnel ou d'autres mesures. Le plan d'action recommande également d'élaborer des outils pour aider les gestionnaires à atteindre les objectifs-repères et des initiatives démontrant que le gouvernement s'efforce de devenir plus représentatif, d'établir des mécanismes permettant de renforcer les cadres actuels de mise en œuvre et de responsabilisation et d'en élaborer de nouveaux, et d'obtenir des avis externes, un examen indépendant et des ressources financières additionnelles pour appuyer la mise en œuvre de l'équité en emploi dans les ministères et organismes.

Le plan d'action donne aux ministères la latitude nécessaire pour définir leur stratégie et leur rythme de travail en vue d'atteindre les objectifs-repères. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* constitue la plate-forme de lancement du plan d'action. Le plan ne prévoit pas la création de nouvelles structures ou de nouveaux programmes; il sert plutôt de complément aux initiatives en voie de réalisation et bon nombre de ses éléments peuvent s'intégrer aux structures et aux activités actuelles de la gestion des ressources humaines et de l'équité en emploi qui découlent des dispositions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Aux termes du plan d'action, les ministères et les organismes disposent d'un échéancier de trois ans pour mettre en œuvre les programmes de recrutement externe et de perfectionnement des cadres destinés aux minorités visibles. Par ailleurs, ils disposent de cinq ans pour adopter des stratégies relatives aux nominations intérimaires et aux mesures de dotation qui concerne le groupe de relève de la direction et les niveaux de direction des minorités visibles. Les ministères et les organismes peuvent fixer des objectifs qui tiennent compte de leur situation particulière. Ils peuvent également tirer avantage de l'échange de pratiques exemplaires, non seulement au sein de la fonction publique, mais également avec le secteur privé, dans le but de procéder à des changements durables qui rendront les organisations plus représentatives et inclusives.

Groupe de travail sur une fonction publique inclusive

Le Groupe de travail sur une fonction publique inclusive a amorcé un dialogue sur la culture organisationnelle de la fonction publique du Canada. Le mandat du Groupe de travail est de créer une culture d'inclusivité qui valorise la diversité et le thème « 2000@2000 » continue de dominer ce mandat.

Comme nous l'avons mentionné dans le rapport de l'an dernier, le Groupe de travail doit pouvoir compter sur un engagement à tous les niveaux pour lancer le dialogue et concevoir des outils en vue de promouvoir une culture d'inclusivité au sein de la fonction publique.

Le Groupe de travail, dont le mandat s'est terminé le 31 août 2000, avait entrepris l'élaboration d'outils permettant d'instaurer dans la fonction publique une nouvelle culture qui valorise, intègre et appuie l'apport et la diversité des employés.

Un projet pilote lancé en février a servi de banc d'essai pour la création d'un atelier visant à modifier la culture organisationnelle. Ce projet, réalisé en mai 2000 et auquel ont participé 2 000 agents de changements dans 30 endroits différents au Canada, a été rendu possible par l'utilisation de Télévision des affaires, un outil d'apprentissage à distance de DRHC.

L'objectif ultime du projet pilote était de savoir comment sont perçues l'inclusivité et la diversité au sein de la fonction publique et d'examiner les diverses expériences individuelles. Le projet a donné lieu à une discussion interactive et permettra l'élaboration de modules de formation sur la diversité. De plus, le Groupe de travail a pu déterminer certaines leçons tirées en prévision de l'émission qu'il prévoit lancer en mai 2000.

Les participants ont convenu que le concept d'« agent de changement » sera utile à la fonction publique pour une bonne partie du XXIe siècle. Les employés devront en effet poursuivre le dialogue nécessaire à l'instauration d'un effectif inclusif, où les qualités uniques de chacun seront appréciées à leur juste valeur.

Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi du Conseil national mixte

Le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi (CMÉE), un comité de travail du Conseil national mixte (CNM), est une tribune nationale où l'employeur et les agents de négociation peuvent se consulter et collaborer au sujet des questions liées à l'équité en emploi qui touchent l'ensemble de la fonction publique. Le CMÉE est le seul comité syndical-patronal sur l'équité en emploi. En 1999-2000, il regroupait des représentants

du SCT, de la CFP, de TPSGC, d'Environnement Canada, de Santé Canada, de l'Alliance de la fonction publique du Canada, de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et de l'Association des employé(e)s en sciences sociales.

Au cours de cet exercice, le CMÉE a tenu quatre réunions ordinaires et deux réunions exceptionnelles pour inciter la consultation et la collaboration de ses membres sur plusieurs questions. À titre d'exemple, le CMÉE a contribué aux modifications proposées à la *Politique concernant les aménagements spéciaux pour les employés handicapés* du SCT. En mars 2000, on a présenté aux membres du CMÉE un exposé sur le plan d'action que préparait le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale. De plus, la CFP a consulté le CMÉE au sujet de l'examen de ses systèmes d'emploi relatifs aux instruments choisis du Centre de psychologie du personnel et au sujet des systèmes de recrutement général et administration des priorités.

Le CMÉE est également une tribune permettant de partager de l'information sur l'équité en emploi et les pratiques exemplaires. Des réunions spéciales sont convoquées, au besoin, pour informer les membres des questions de premier plan et obtenir leurs commentaires. Ainsi, un exposé a été donné par le Groupe de travail sur une politique inclusive lors d'une réunion spéciale tenue en octobre 1999. À la suite du Sondage de 1999 auprès des fonctionnaires fédéraux, le CMÉE a convoqué une autre réunion spéciale en novembre 1999 dans le but de créer un groupe de travail chargé d'examiner les résultats du sondage du point de vue de l'équité en emploi. Ce groupe de travail avait également pour mandat de définir les secteurs de préoccupation et de recommander des solutions. Le groupe de travail a présenté des constatations préliminaires lors de la réunion de février 2000 du CMÉE. Pour plus de renseignements concernant le sondage auprès des fonctionnaires fédéraux dans une perspective d'équité en emploi, consulter le chapitre 5 du présent rapport.

Conseil national des minorités visibles

Le Conseil national des minorités visibles de la fonction publique (CNMV) a été établi en octobre 1999 à Ottawa, lors de la première Conférence nationale des minorités visibles de la fonction publique fédérale. Cet événement était financé en partie par le Fonds de partenariat du Programme des mesures positives d'équité en emploi du SCT et parrainé par les sous-ministres d'Agriculture et Agroalimentaire Canada, de Citoyenneté et Immigration Canada et de Patrimoine canadien. La Conférence a réuni plus de 200 participants de toutes les régions du pays; ceux-ci ont recommandé des moyens de définir et d'éliminer les obstacles systémiques, l'établissement d'une organisation nationale regroupant des employés des minorités visibles et un mécanisme permettant d'amorcer un dialogue avec la haute direction de la fonction publique. Un comité intérimaire a été formé pour se pencher sur ces sujets, établir une infrastructure pour le Conseil et organiser une deuxième conférence nationale plus tard en 2000.

Dans les mois qui ont suivi la conférence, le Conseil a reçu l'appui de divers ministères et organismes fédéraux. À titre d'exemple, Santé Canada, la Commission canadienne des grains et Patrimoine canadien ont permis à un certain nombre d'employés de participer à des activités relatives au CNMV à temps plein tout en conservant leur poste d'attache. Le CNMV a organisé trois réunions interministérielles sous l'égide de Santé Canada, d'Environnement Canada et de Service correctionnel Canada, afin de permettre aux employés des minorités visibles, au personnel des ressources humaines et aux gestionnaires d'échanger des renseignements. La Division de l'équité en emploi du SCT a collaboré étroitement avec le comité intérimaire, à qui elle a dispensé des idées et de l'orientation au besoin; elle a également facilité l'établissement de liens avec d'autres organisations, telles que le Réseau du leadership, le Forum des sous-ministres adjoints, le Sous-comité sur le recrutement du Comité des hauts fonctionnaires (CHF), les conseils fédéraux régionaux et le Comité interministériel sur l'équité en emploi.

CHAPITRE 4
ÉQUITÉ EN EMPLOI : UNE PARTIE INTÉGRANTE D'UNE SAINE GESTION

Dans le contexte des initiatives qui se poursuivront au cours de la prochaine année dans le but de rajeunir la fonction publique, il est essentiel d'établir des structures plus souples et d'appuyer adéquatement la mise en œuvre de stratégies de ressources humaines qui incluent les notions d'équité en emploi et de gestion de la diversité. L'équité en emploi constitue un fondement solide pour l'édification d'un effectif diversifié. Le *Cadre pour une saine gestion des ressources humaines dans la fonction publique* s'inscrit dans cette perspective lorsqu'il établit que la gestion des ressources humaines doit avoir pour objectif de créer une fonction publique qui réponde aux besoins des Canadiens et des Canadiennes et de veiller à ce que les politiques tiennent compte de la diversité des points de vue dans la population.

Les spécialistes des ressources humaines jouent un rôle déterminant dans l'élaboration des politiques et des décisions dans ce domaine. Aujourd'hui, ces spécialistes doivent se garder au fait des tendances actuelles puisqu'ils sont appelés à promouvoir et à maintenir une philosophie de la gestion des ressources humaines qui favorise et accueille positivement la diversité.

Nous collaborons actuellement avec les spécialistes des ressources humaines des ministères et organismes fédéraux à l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et des principes du Cadre. Ces spécialistes fourniront à leur tour aux gestionnaires des outils permettant d'accroître la représentation et la distribution des membres des groupes désignés, contribuant ainsi à la gestion efficace de la diversité et de l'équité en emploi au sein de la fonction publique.

Encore une fois cette année, nous avons le plaisir de présenter les initiatives d'équité en emploi de nos partenaires, soit les ministères et organismes de la fonction publique fédérale, dans le contexte des cinq principaux critères de réussite proposés par le Cadre.

Le LEADERSHIP désigne la capacité de forger une vision partagée, de bâtir l'organisation requise pour obtenir les résultats escomptés des programmes et de mobiliser les énergies et les talents du personnel. Les principaux critères de réussite sont la mission et la vision, la structure de gestion, la contribution aux objectifs, le comportement de la direction et le perfectionnement en gestion.

Condition féminine Canada, le premier organisme à s'être conformé aux dispositions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, continue d'intégrer l'équité en emploi à ses pratiques de gestion. Cet organisme a démontré son engagement à cet égard par la représentativité de son organisation et les mesures qu'il a instaurées pour veiller à ce que les personnes les plus qualifiées soient embauchées ou promues, un objectif commun à tous les ministères et organismes de la fonction publique.

En novembre 1999, à la suite d'une vérification effectuée par la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP), le **Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes** (CRTC) a été jugé conforme aux dispositions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Le CRTC, après avoir procédé à des consultations internes et à une analyse de l'environnement externe, a préparé une stratégie de ressources humaines d'une durée de trois ans, intitulée « S'orienter ensemble vers l'avenir », dans le but de relever les défis auxquels fait face l'organisation. Le plan d'équité en emploi afférent s'inspire de cette stratégie et fait état des constatations de l'examen ministériel des systèmes d'emploi.

En 1999-2000, **Patrimoine canadien** a fait de l'équité en emploi et de la diversité une partie intégrante de son mode de fonctionnement et a pris des mesures pour veiller à ce que tous les employés connaissent et acceptent ces valeurs. Des progrès importants ont été réalisés dans l'établissement d'objectifs communs et l'identification des problèmes permettant ainsi aux employés et aux gestionnaires de faire face à de nouveaux défis. Patrimoine canadien a également créé une tribune de consultation syndicale-patronale où sont abordées des questions telles que l'équité en emploi, la gestion des ressources humaines en général, l'exercice de déclaration volontaire du ministère et son programme d'orientation à l'intention des nouveaux employés.

L'**Agence canadienne de développement international** a pour but de devenir un organisme modèle en faisant preuve de réceptivité et en faisant adopter par son effectif les principes et pratiques de l'équité en emploi d'ici 2003. L'Agence a collaboré avec la Commission canadienne des droits de la personne en vue de définir les obstacles qui pourraient nuire au recrutement et au perfectionnement professionnel de ses employés, en particulier les membres des groupes désignés.

La haute direction du **ministère de la Justice Canada** a fait de l'équité en emploi et de la diversité des éléments essentiels de son exercice de planification stratégique. Dans le but de souligner l'importance de créer un milieu de travail inclusif, des prix d'initiative ont été décernés par le sous-ministre aux employés du bureau régional de Montréal, qui ont contribué à l'élimination des obstacles physiques en prenant des mesures pour aménager les lieux de travail et fournir des aides techniques aux personnes handicapées.

Un autre prix a été décerné à la présidente du Comité consultatif de la promotion professionnelle des femmes pour son esprit d'initiative et son engagement à améliorer la situation des femmes au Ministère.

Les ministères qui affichent une forte représentation des groupes désignés sont passés à l'étape de l'élaboration de stratégies plus inclusives. Ainsi, **Citoyenneté et Immigration Canada** a rédigé et mis en vigueur une politique sur la gestion de la diversité. Le Ministère appuie l'équité en emploi et s'est engagé à édifier un milieu de travail respectueux de tous les employés.

La Direction générale des ressources humaines de **Travaux publics et Services gouvernementaux Canada** a établi un modèle de partenariat prévoyant la présence d'un conseiller en renouvellement dans chacune de ses équipes. Ces conseillers soumettent les questions liées à l'équité en emploi à leur conseil de direction, contribuant ainsi à faire intégrer l'équité en emploi aux plans de ressources humaines et aux plans d'activités de l'organisation. Ils jouent également un rôle déterminant en s'assurant que les problèmes et préoccupations de leurs directions générales respectives soient soumis à la Direction de l'apprentissage et du renouvellement du Ministère.

Un EFFECTIF QUI REPOSE SUR DES VALEURS fait preuve de compétence, de représentativité et d'impartialité en assurant la justesse, l'équité et la transparence de ses activités de ressourcement. Les principaux critères de réussite sont : le recrutement et la dotation, l'équité en matière d'emploi, les langues officielles et les droits de la personne.

Le ministère du **Solliciteur général du Canada** a désigné les objectifs d'équité en emploi comme étant des engagements essentiels des ententes de rendement du groupe de la haute direction, renforçant ainsi la responsabilisation et l'engagement des cadres supérieurs à cet égard.

Le **ministère de la Justice Canada** a mis au point à l'intention des gestionnaires une boîte à outils intitulée *Des idées utiles pour constituer des effectifs représentatifs*, qui contient des renseignements sur divers outils et initiatives de recrutement. Le Ministère a élaboré des plans en vue de recruter des membres des minorités visibles dans des postes de stagiaires et d'emplois d'été pour étudiants, lesquels constituent les principaux groupes de relève des postes d'avocats au niveau d'entrée. Le Ministère a également conçu une stratégie de conversion dans le but de réduire le nombre de postes de durée déterminée et de faire en sorte que les membres des groupes désignés aient leur juste part des postes de durée indéterminée.

Dans le cadre de la Campagne annuelle de recrutement des agents consulaires et des agents du service extérieur de 1999-2000, le **ministère des Affaires étrangères et du Commerce international** a mis en œuvre de nouvelles mesures de recrutement et de sélection dans le but d'élargir le bassin de candidats appartenant à des groupes désignés. Cette campagne a permis d'atteindre des taux de recrutement chez les femmes, les Autochtones et les membres des minorités visibles, qui équivalent à leur taux de disponibilité sur le marché du travail.

Le bureau de **Diversification de l'économie de l'Ouest Canada** a participé, en tant que ministère responsable, à un projet du Fonds du partenariat du Programme des mesures positives d'équité en emploi en Alberta. Ce projet, intitulé « Représentation des personnes visées par l'équité en emploi aux comités de sélection », avait pour objectif de dresser un répertoire des employés des groupes désignés ayant reçu de la formation concernant le processus d'entrevue. Ce répertoire est utilisé pour assurer la représentativité des jurys de sélection. Le projet a permis à 24 participants d'examiner les problèmes et obstacles auxquels font face les membres des groupes désignés, et d'apprendre à les identifier et à les éliminer.

En janvier 2000, **Travaux publics et Services gouvernementaux Canada** a lancé un programme d'apprentissage de la diversité à l'intention de son équipe de direction. L'équipe a procédé à un exercice de remue-méninges pour trouver des moyens de gérer concrètement la diversité et de faire du Ministère un employeur de choix. À cet égard, une formation en matière de diversité sera dispensée à tous les employés. De plus, on reconnaît que l'apprentissage de la diversité est essentielle pour effectuer les changements culturels nécessaires et pour réussir à mettre en œuvre l'équité en emploi et la gestion de la diversité.

Avec l'aide du Bureau de la main-d'œuvre féminine, **Industrie Canada**, région de l'Ontario, a conçu et établi un plan quinquennal dans le but de recruter 24 femmes dans des postes d'inspecteur radio de durée indéterminée à la Direction générale de la gestion du spectre. La première campagne annuelle a pris fin en mars 2000 et les candidates sont entrées en fonction en mai 2000. La campagne a également permis le recrutement d'étudiantes participant à des programmes coop qui seront embauchées pour une période déterminée en 2000-2001 et qui pourraient se voir offrir des postes de durée indéterminée.

Un EFFECTIF PRODUCTIF est un effectif qui réussit à produire des biens et à offrir des services de façon rentable et qui cherche continuellement à s'améliorer. Les principaux domaines d'activité sont : les normes de service, la clarté des responsabilités, les relations de travail, la langue de service, l'amélioration continue, la gestion du rendement et l'orientation et la formation.

L'Administration du rétablissement agricole des Prairies, qui relève d'**Agriculture et Agroalimentaire Canada** a mis sur pied une initiative d'emploi pour les Autochtones, leur permettant d'acquérir de l'expérience dans les domaines des techniques, des sciences et de l'administration. Elle a également conçu, en collaboration avec la tribu des Blood du Sud de l'Alberta, un projet d'irrigation axé sur la diversification agricole qui a procuré des possibilités de carrière en agriculture aux membres de la tribu.

Industrie Canada a conçu des boîtes à outils pour l'acquisition de technologies accessibles qui contiennent la liste complète des clauses types et des conditions relatives aux achats de matériel, de technologie et de services accessibles, ainsi qu'une liste des fabricants, fournisseurs et services d'appoint où les agents d'approvisionnement peuvent trouver l'information nécessaire pour répondre aux besoins en aménagement des employés handicapés.

Affaires indiennes et du Nord Canada, qui demeure le ministère qui recrute le plus d'employés autochtones, fournit aux autres ministères et organismes la liste de tous les diplômés autochtones ayant participé à sa campagne de recrutement universitaire.

En adoptant une stratégie axée sur les clients, certains ministères ont pris conscience de la valeur culturelle unique que de tels diplômés peuvent apporter à leur organisation en termes d'élaboration de politiques et de prestation des services. À titre d'exemple, cette année, le **Greffe de la Cour fédérale du Canada** est passé à l'histoire en tenant un procès dans une réserve indienne dans le but de recueillir des preuves auprès des aînés. Pour garantir la réussite de ce projet, des séances de sensibilisation à la culture autochtone ont été données aux gestionnaires et au personnel du tribunal.

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada garde à jour un répertoire des fournisseurs de services autochtones. La préparation de ce répertoire utilisé par les gestionnaires et conseillers en ressources humaines et par les cadres hiérarchiques du Ministère a nécessité des contacts avec plus de 200 organisations et collectivités autochtones.

En janvier 2000, **Santé Canada** a mis sur pied un nouveau programme d'orientation intitulé « À la découverte de Santé Canada ». Le programme a pour but d'accroître la connaissance et la compréhension à l'égard du Ministère et de ses secteurs d'activité. L'un de ses modules, qui porte sur l'équité en emploi et la gestion de la diversité à Santé Canada, souligne l'importance de valoriser la diversité des personnes, de respecter les différences et de répondre aux besoins des employés, tout en donnant la priorité aux objectifs, aux principes fondamentaux et à la mise en application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Entre janvier et mars 2000, 345 employés ont participé à ces séances dans la région de la capitale nationale.

Pêches et Océans Canada a bâti un intranet consacré à l'équité en emploi dans le but de fournir aux gestionnaires et aux employés un « guichet unique » où ils peuvent se renseigner sur l'équité en emploi et les progrès réalisés dans ce domaine.

L'Agence canadienne de développement international a développé et amélioré les services et le matériel de son Centre de technologies adaptées. Les employés handicapés peuvent y obtenir des services de soutien technique ainsi que des fonds pour l'achat de matériel et la mise à jour de logiciels, avec l'appui de l'Unité de la gestion de l'information et de la technologie de l'information.

La Direction des services en ressources humaines du **Bureau des passeports** a rédigé un livret sur l'équité en emploi à l'intention du personnel et des nouveaux employés. Ce livret, intitulé *Questions les plus fréquentes au sujet de l'équité en matière d'emploi*, explique le concept et la raison d'être du programme. La Direction a également conçu une affiche afin de promouvoir le Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les personnes membres des groupes désignés.

Un MILIEU DE TRAVAIL HABILITANT favorise de bonnes relations de travail et l'esprit d'équipe, respecte les personnes, valorise la diversité, accepte les différences et encourage le libre dialogue. C'est un milieu sûr, juste et exempt de discrimination et de harcèlement, qui tient compte de l'aspect humain dans toutes les activités de l'organisation, favorise l'épanouissement et la satisfaction professionnelle de l'employé et lui permet de donner toute la mesure de son talent. Les principaux domaines d'activité sont : les systèmes d'information, la communication, une culture propice, le bien-être et la sécurité.

Le sondage de déclaration volontaire réalisé par **Statistique Canada** a connu un taux de réponse de 92 p. 100, attribuable en grande partie à une campagne de communications organisée en collaboration avec la Division des communications de cet organisme et à la participation active des gestionnaires. Statistique Canada a également mis en œuvre une nouvelle stratégie de recrutement qui s'est révélée efficace. Une équipe mixte, composée de représentants du groupe Économique, sociologie et statistique (ES) et du groupe du groupe Soutien des sciences sociales (SI), a été chargée d'évaluer les candidats autochtones à des postes ES et SI, conjointement avec d'autres équipes de recrutement appartenant à ces catégories. Les candidats qui ne se sont pas qualifiés aux postes ES ont ensuite été évalués pour des postes SI.

Les **Archives nationales du Canada** comptent parmi les ministères qui ont examiné et renouvelé leur processus de consultation interne. Cette année, on a créé un groupe de travail sur l'équité en emploi formé de gestionnaires, de membres des groupes désignés et de représentants syndicaux. Pour donner suite à cette initiative et renforcer les partenariats, les **Archives nationales du Canada**, de concert avec la **Bibliothèque nationale du Canada**, ont constitué un groupe consultatif responsable de l'organisation des activités de la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones.

Le Comité de gestion de la direction de la **Commission de la fonction publique du Canada** a approuvé l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique ministérielle sur l'équité en emploi et un plan d'action afférent. Le Comité a également appuyé la création d'un comité consultatif de l'équité en emploi.

La **Commission nationale des libérations conditionnelles** a créé une tribune spéciale, appelée « Le cercle », qui se réunit au moins une fois l'an, et grâce à laquelle ses employés autochtones peuvent établir un programme de discussions axées sur les sujets qui les touchent particulièrement.

Le Comité consultatif sur les minorités visibles du **ministère de la Justice Canada** a préparé un rapport intitulé *Plaidoyer pour un ministère de la Justice inclusif*, qui a alimenté les discussions avec les membres du Groupe de travail sur la participation des minorités visibles et du Groupe de travail sur une fonction publique inclusive. Le rapport donne également une orientation à l'élaboration des stratégies ministérielles de ressources humaines et d'équité en emploi.

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada a adopté une stratégie de gestion des cas dans le but de faciliter le retour au travail des employés qui, après être devenus handicapés, ne peuvent revenir à leur poste d'attache. Lorsqu'un employé veut revenir au travail et qu'il ne peut, selon l'avis de son médecin, réintégrer son poste

d'attache, une équipe multidisciplinaire prépare une stratégie de retour au travail. En complément à cette initiative, le Ministère a publié une directive intitulée *Demandes d'indemnisation des travailleurs-Programme de gestion de cas/réclamations*.

La région de l'Ontario de **Citoyenneté et Immigration Canada** a conçu une affiche à l'occasion de la Journée internationale de la femme, sous le thème « *Women making a difference : Looking Back, Looking Forward* » (« L'innovation par les femmes : un passé, un avenir »). Cette initiative avait pour but de souligner ce que les femmes ont accompli au cours du siècle dernier et d'anticiper leurs réalisations futures.

Un EFFECTIF EST DURABLE quand les énergies, les compétences et les connaissances de ses membres sont considérées comme des actifs clés qu'il faut gérer judicieusement. L'investissement dans ces actifs est protégé et continuel. On entend renouveler continuellement les compétences essentielles afin d'assurer la viabilité de l'organisation, tant à l'heure actuelle que dans l'avenir. Les principaux critères de réussite sont : la planification des ressources humaines, l'acquisition continue du savoir, le profil des compétences et la gestion de la charge de travail.

La **Commission de la fonction publique du Canada** (CFP), de concert avec deux autres ministères, a mis en œuvre un programme de perfectionnement pour la catégorie de la gestion du personnel (PE) à l'intention des membres des groupes désignés. Chaque ministère dispense à ses employés de l'expérience et de la formation durant une période de trois ans. Les stagiaires ayant réussi le programme sont nommés à des postes de niveau PE-03. Dans le cadre d'une initiative entreprise avec d'autres ministères et financée par le Programme des mesures positives d'équité en emploi, les bureaux de la CFP à Toronto, Edmonton et Vancouver dispensent des services de consultation afin d'aider les membres des groupes désignés à prendre des décisions éclairées en ce qui concerne leurs choix de carrière et leur mobilité.

Le **Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes** a participé à un programme d'échange conjoint avec l'Association des femmes en communications, une organisation non gouvernementale. Le Programme de stages Jeanne Sauvé permet aux femmes de l'industrie canadienne des communications d'acquérir des connaissances et une compréhension directe des politiques fédérales en matière de communications, au rôle du gouvernement, à son incidence sur l'industrie et à la dynamique du secteur privé.

Dans le but d'augmenter leurs possibilités d'accéder à la catégorie de la direction (EX), l'**Agence canadienne de développement international** a établi un programme de perfectionnement des cadres pour les membres des groupes désignés qui ont le potentiel nécessaire. Les participants acquièrent les connaissances en gestion et en leadership et l'expérience qui leur permettront de poser leur candidature à des postes de cadres. Ce programme d'une durée de quatre ans comprend des cours, des affectations et du mentorat.

La **Commission de la fonction publique du Canada** a créé un programme de mentorat sur la diversité dans la région de l'Atlantique pour favoriser le perfectionnement professionnel de ses employés appartenant à des groupes désignés.

Patrimoine canadien a constaté la nécessité d'améliorer les services d'orientation professionnelle offerts aux employés membres des groupes désignés. Le Ministère dispense maintenant un nouveau cours pilote par l'entremise du Bureau des services d'orientation des carrières d'équité en emploi du Programme des mesures positives d'équité en emploi, avec l'appui du conseiller ministériel en carrières.

Développement économique Canada pour les régions du Québec a contribué à l'élaboration d'un programme interministériel de mentorat pour les employés du Québec qui appartiennent à des groupes désignés.

Dans le cadre d'une stratégie de maintien en poste et de promotion, les candidats qui ne se sont pas qualifiés pour des postes de cadres (EX) intérimaires en vertu du Programme de perfectionnement des cadres autochtones peuvent avoir recours aux services d'une société spécialisée dans le perfectionnement professionnel et l'aménagement organisationnel. Les conseillers de cette société aident les candidats à concevoir des plans d'apprentissage qui leur permettront d'acquérir les compétences nécessaires pour atteindre les niveaux exigés par **Affaires indiennes et du Nord Canada**.

La région de la Nouvelle-Écosse de **Développement des ressources humaines Canada** a établi un fonds de développement de l'équité en emploi auquel elle consacre 1 p. 100 de son budget salarial. Le fonds aide les employés des groupes désignés, quel que soit leur niveau, à acquérir des compétences essentielles grâce auxquelles ils pourront obtenir des affectations qui contribueront à leur perfectionnement et à leur épanouissement professionnels. La part du budget régional consacrée au fonds sera de 2,0 p. 100 en 2000-2001.

En vertu d'une entente entre **Santé Canada** et le Conseil régional de la Nouvelle-Écosse, le Centre d'apprentissage de l'Atlantique gère un nouveau programme d'affectations interministérielles axé sur l'équité en emploi, appelé « La diversité, notre richesse ». Ce programme pilote, qui a débuté le 1er décembre 1999, se terminera le 31 mars 2001. Il permettra aux membres des groupes désignés de développer leurs compétences et d'acquérir de l'expérience à l'emploi d'autres ministères et organismes fédéraux ou de sociétés d'État de la région.

Chapitre 5
Équité en emploi : au-delà des chiffres

Pendant la période 1999-2000, comme on a pu le constater à la lecture du présent rapport, la Division de l'équité en emploi du SCT a collaboré étroitement avec les deux groupes de travail établis par la présidente. Cette collaboration a jeté les bases de la fameuse transformation de la culture organisationnelle qui doit améliorer l'image de la fonction publique, l'aider à attirer et à garder un effectif compétent et hautement qualifié et en faire un milieu de travail de choix, où la diversité est mieux acceptée. La fonction publique a reconnu la nécessité d'évaluer et de remanier ses principales pratiques institutionnelles pour réussir cette transformation.

La Division de l'équité en emploi et ses nombreux partenaires ont poursuivi leurs efforts en vue de promouvoir la raison d'être de l'équité en emploi : créer une fonction publique favorable à la diversité et plus inclusive, qui apprécie et soutient la contribution de ses employés et qui crée un milieu de travail où chacun a un rôle à jouer.
Cet engagement permanent s'inscrit dans l'objectif de maintenir un effectif créatif et innovateur. Voici quelques exemples d'activités qui ont été entreprises par la Division en 1999-2000 et qui ont contribué à maintenir l'impulsion donnée à la mise en œuvre de l'équité en emploi.

Vérifications de la Commission canadienne des droits de la personne

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a poursuivi ses travaux au cours de l'exercice et, au 31 mars 2000, elle avait entrepris ou terminé des vérifications dans près de la moitié des ministères et organismes fédéraux. La plupart d'entre eux ont signé des engagements et sont sur la voie de la conformité. La Commission nationale des libérations conditionnelles et le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes, tout comme le Conseil du statut de la femme avant eux, ont réussi à satisfaire aux facteurs d'évaluation de la CCDP. Au cours de l'année, la CCDP et le SCT ont maintenu des relations de collaboration et recherché ensemble des solutions aux difficultés éprouvées par les ministères.

Au cours de cet exercice, le SCT a travaillé avec la CFP à accroître la capacité d'analyse des ministères afin que ceux-ci puissent établir des objectifs numériques et réagir aux critères de vérification de l'analyse de l'effectif réalisée par la CCDP et aux données de l'examen des systèmes d'emploi. L'adoption d'une approche proactive visant à soutenir les ministères durant le processus de vérification a eu des résultats positifs et la plupart d'entre eux ont accompli des progrès sur la voie de la conformité. Ces efforts s'intensifieront au cours du prochain exercice et permettront d'augmenter le nombre de ministères conformes.

Politiques du Conseil du Trésor

Politique sur l'équité en emploi

La *Politique sur l'équité en emploi* du Conseil du Trésor a été modifiée afin de tenir compte des nouvelles exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Cette politique, publiée en juillet 1999, établit avec plus de précision les exigences de la Loi et contient des lignes directrices qui aident les ministères à obtenir des résultats.

Politique concernant les aménagements spéciaux pour les employés handicapés

Le Sondage de 1999 auprès des fonctionnaires fédéraux a révélé que les employés handicapés étaient moins satisfaits que les autres de leur carrière dans la fonction publique. Cela s'explique en partie par un aménagement inadéquat du milieu de travail. En 1999, les tribunaux canadiens ont défini avec plus de clarté les obligations des employeurs à l'égard des besoins de leurs employés.

On a donc entrepris de renforcer et de mettre à jour la *Politique concernant les aménagements spéciaux pour les employés handicapés* de manière à créer un environnement accueillant pour tous les employés. Cette politique doit être publiée au cours du prochain exercice. De nombreux pourparlers ont eu lieu entre le SCT et la CCDP, les agents négociateurs, les représentants des ministères et les employés handicapés. Ils se traduiront par une politique qui tient compte des exigences de la loi et qui, loin de se contenter de répondre aux besoins individuels, vise plutôt à créer des systèmes et des milieux de travail où l'on anticipe les besoins des employés handicapés.

Mise au point sur la déclaration volontaire

Déclaration volontaire des employés

La déclaration volontaire demeure un élément important de l'équité en emploi et tous les rapports annuels jusqu'à maintenant en ont fait état. Au cours de l'année, la Division de l'équité en emploi a continué de dispenser des conseils aux ministères qui se préparaient

à entreprendre une enquête sur l'effectif. La CCDP mentionne à plusieurs reprises, dans ses vérifications, la recommandation du SCT voulant que les ministères recueillent des renseignements sur les sous-groupes des groupes désignés suivants, soit les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles[3]. Même si la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* n'en fait pas mention de façon spécifique, il est important de recueillir des renseignements sur les sous-groupes afin d'obtenir des données précises et de réduire ainsi le risque de produire des rapports erronés. Les formulaires ministériels contiennent des questions relatives aux sous-groupes mais les employés qui ne répondent pas à ces questions ne sont pas exclus des groupes désignés. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* exige que toute déclaration d'appartenance à un groupe ou à un sous-groupe soit volontaire et que les répondants en soient informés. Le SCT et les ministères protègent soigneusement la confidentialité de ces renseignements et veillent à ce qu'ils ne soient pas utilisés à des fins non autorisées.

Formulaire de déclaration volontaire pour les Autochtones

En janvier 2000, un groupe de travail restreint formé de représentants du SCT, de la CFP et des Affaires indiennes et du Nord Canada a été chargé de continuer à concevoir un formulaire de déclaration volontaire pour les Autochtones, qui est un projet qui a été mis de l'avant conjointement par le Comité consultatif sur l'équité en emploi pour les Autochtones du SCT et le comité consultatif sur le recrutement des Autochtones de la CFP. Au cours de l'exercice 2000-2001, une ébauche du formulaire sera mise à l'essai au moyen du Répertoire des Autochtones de la CFP. Les résultats devraient permettre de créer un modèle qui sera distribué en 2001.

Apprentissage de l'équité en emploi

Diversité : vision et action

En février 2000, le Centre canadien de gestion (CCG) a offert un cours intitulé « La diversité : vision et action », avec l'appui financier du Fonds d'intervention du Programme des mesures positives d'équité en emploi. Ce programme intensif de trois jours a pour but de démontrer aux cadres et aux gestionnaires de la fonction

3. Un Autochtone est une personne faisant partie du groupe des Indiens de l'Amérique du Nord ou d'une Première nation, ou qui est Métis ou Inuit. Une personne handicapée est une personne qui a une déficience durable ou récurrente soit de sa capacité physique, mentale ou sensorielle, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage. Cette définition vise également les personnes qui ont des limitations fonctionnelles de coordination, de dextérité ou de mobilité; les personnes non voyantes ou atteintes d'une déficience visuelle; les personnes sourdes et malentendantes; les personnes atteintes de trouble de la parole. Font partie des minorités visibles les Noirs, les Chinois, les Philippins, les Japonais, les Coréens, les Asiatiques du Sud et les Indiens de l'Est, les Asiatiques du Sud-Est, les Asiatiques de l'Ouest non blanc, les Nord-Africains non blancs ou Arabes, les Latino-Américains non blancs, les personnes d'origine mixte (dont l'un des parents provient de l'un des groupes ci-dessus) et toute autre minorité visible.

publique les avantages d'un milieu de travail diversifié et de les sensibiliser aux questions liées à l'équité en emploi et à la diversité. La gestion de la diversité y est présentée comme une compétence essentielle pour les dirigeants de la fonction publique.

Le premier module du cours est un outil interactif et virtuel, élaboré conjointement par le CCG, le SCT et la CFP, qui est maintenant disponible dans le site Web de la Division de l'équité en emploi du SCT, sous le titre « Agissez sur l'équité en matière d'emploi ». Ce cours permet aux participants du cours « La diversité : vision et action » de s'initier à leur propre rythme à leurs obligations en vertu de la *Loi sur l'équité en emploi*. Le site est également accessible aux autres fonctionnaires fédéraux, tels que les spécialistes de l'équité en emploi, les employés qui suivent le cours d'orientation sur l'équité en emploi ou ceux qui veulent simplement en apprendre davantage à ce sujet.

Cours d'orientation sur l'équité en emploi

Les participants à ce cours de trois jours apprennent à mieux connaître les questions et les obligations juridiques liées à l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Ce cours a été très utile aux employés qui connaissaient peu de choses sur l'équité en emploi ou qui désiraient accroître leurs compétences dans ce domaine ou dans celui de la gestion des ressources humaines.

Nous invitons ceux qui désirent obtenir plus de renseignements sur le cours « La diversité : vision et action » ou sur le calendrier du cours d'orientation sur l'équité en emploi à consulter le site Web de la Division de l'équité en emploi sur Internet (www.tbs-sct.gc.ca/ee), ou sur Publiservice, l'Intranet du gouvernement du Canada (publiservice.tbs-sct.gc.ca/ee), sous la rubrique « Apprentissage ».

Publications

En 1999-2000, la Division de l'équité en emploi du SCT a publié plusieurs documents dans le but de renseigner les spécialistes, les gestionnaires et les décideurs sur les questions d'équité en emploi. Toutes nos publications sont disponibles sur le site Web de la Division, sous la rubrique « Politiques et publications ». Voici quelques-unes des publications de la Division.

Établir un milieu de travail accueillant pour les employés handicapés

Le guide intitulé *Établir un milieu de travail accueillant pour les employés handicapés* recommande des méthodes pour intégrer les personnes handicapées au milieu de travail et pour leur faire sentir qu'elles sont les bienvenues et qu'elles contribuent au bon

fonctionnement de leur équipe. Ce guide n'est toutefois qu'un point de départ vers la découverte de solutions dans ce domaine et souligne que l'écoute active, la clarté dans les communications et le respect des personnes sont des conditions essentielles pour constituer un milieu de travail accueillant pour les personnes handicapées.

Le Comité consultatif de l'équité en emploi pour les personnes handicapées a contribué à l'élaboration de ce guide, qui a été financé en partie par le Fonds d'intervention du Programme des mesures positives d'équité en emploi du SCT.

Données d'un examen des systèmes d'emploi

Ce guide aide les ministères et organismes de la fonction publique fédérale à utiliser et à interpréter les données quantitatives que l'on trouve dans un examen des systèmes d'emploi (ESE). Un tel examen a pour but de déterminer les obstacles potentiels et existants à la participation des membres des groupes désignés dans une organisation. Dans le cadre d'un ESE, l'employeur recherche les causes possibles de toute sous-représentation.

Ce guide, financé par le Fonds d'intervention du PMPÉE, a été publié en même temps que les données tirées du recensement de 1996 et des mouvements de l'effectif des ministères (recrutement, promotions, arrivées et départs d'un ministère à l'autre et cessations d'emploi) pour une période de trois ans se terminant le 31 mars 1999.

L'équité en emploi pour les femmes... Une question toujours d'actualité

Ce livret est le fruit d'une collaboration entre la Division de l'équité en emploi et le Comité consultatif de l'équité en emploi pour les femmes du SCT. Il propose un certain nombre de solutions concrètes afin d'améliorer le taux de participation des femmes de tous les groupes et niveaux de la fonction publique fédérale. Les femmes constituent la moitié de l'effectif et sont présentes, d'une façon ou d'une autre, dans presque tous les types d'emploi. Pourtant, elles ne représentent que le quart de l'effectif de la catégorie de la direction, elles sont toujours plus nombreuses à être recrutées dans des postes de durée déterminée et elles sont concentrées dans un grand nombre de rôles traditionnels de soutien.

Cette publication a reçu l'appui du Fonds d'intervention du Programme des mesures positives d'équité en emploi et porte sur le recrutement, la sélection, le perfectionnement et l'avancement professionnel, la culture organisationnelle ainsi que les politiques et pratiques d'emploi favorables aux femmes.

Profil de l'emploi des Autochtones au sein de la fonction publique fédérale

Plusieurs de nos clients et de nos partenaires potentiels ne connaissent peut-être pas les nombreuses initiatives nationales et régionales liées à l'emploi des Autochtones dans la fonction publique fédérale. Le SCT a donc publié, en mars 2000, un document intitulé *Profil de l'emploi des Autochtones au sein de la fonction publique fédérale.*

Cette publication a été largement diffusée dans la fonction publique et dans bon nombre d'organisations autochtones. Il s'agit d'un outil de référence à l'intention de tous les intervenants qui, individuellement ou collectivement, continuent de collaborer avec les ministères et organismes fédéraux pour instaurer une fonction publique qui représente pleinement la société canadienne. Cette publication contient également un rapport sommaire sur la représentation des employés autochtones dans la fonction publique fédérale et décrit les mesures de recrutement, de maintien en poste et de perfectionnement professionnel ainsi que les pratiques exemplaires qui permettront d'atteindre ces objectifs.

Optique de l'équité en emploi

Comme nous l'avons mentionné dans le rapport de l'an dernier, la Division de l'équité en emploi a commencé à définir une « optique de l'équité en emploi » afin de faciliter l'examen des politiques et pratiques dans ce domaine. Cette « optique » aidera les analystes à « voir » si les politiques existantes respectent les objectifs de l'équité en emploi de la fonction publique et à déterminer si ces politiques constituent un obstacle à l'emploi des membres des groupes désignés. L'achèvement de ce projet a été reporté au prochain exercice.

Sondage de 1999 auprès des fonctionnaires fédéraux

Les résultats du sondage ont été publiés le 10 novembre 1999. Plus de 104 000 employés, soit 55 p. 100 de l'effectif, y ont exprimé la perception qu'ils avaient de leur travail et de leur milieu professionnel, ainsi que de leurs expériences et de leurs possibilités de carrière.

Dans le chapitre 3, il est mentionné que le Comité mixte sur l'équité en emploi du Conseil national mixte a constitué un groupe de travail chargé d'analyser les résultats du sondage des personnes ayant déclaré leur appartenance à des groupes désignés. Des représentants de la Division de l'équité en emploi ont participé aux travaux du groupe. Les résultats du sondage indiquent que le taux de satisfaction général des membres des minorités visibles et les personnes handicapées est inférieur à celui des autres groupes et que ces employés n'ont pas l'impression de travailler dans un milieu

inclusif et accueillant. Dans l'ensemble, les résultats révèlent la nécessité de prendre des mesures dans plusieurs domaines : les communications, la formation, la responsabilisation et les changements administratifs.

L'étude du groupe de travail portait sur cinq domaines : la nature du travail, l'appui de la direction, les valeurs et le respect, les processus de sélection et de promotion, et la formation et le perfectionnement. Le groupe a rédigé des recommandations qui ont été présentées au Comité consultatif du suivi du sondage (CCSS), composé de représentants des organismes centraux, des ministères responsables et des agents négociateurs. Les recommandations ont également été soumises aux sous-comités du Comité des hauts fonctionnaires (CHF) et sont actuellement évaluées par la Division de l'équité en emploi du SCT.

Assemblée des Premières nations

Au cours de la dernière année, les représentants du SCT se sont réunis à trois reprises avec ceux de l'Assemblée des Premières nations. Selon un protocole d'entente avec l'Assemblée des Premières Nations, le SCT doit informer cette organisation des questions d'équité en emploi liées au recrutement, au maintien en poste et au perfectionnement professionnel des Autochtones.

En février 2000, le SCT a participé à une conférence sur l'emploi et l'éducation tenue à Winnipeg par l'Assemblée des Premières nations et l'Assemblée des chefs du Manitoba. Cette conférence de deux jours a rassemblé environ 300 participants, dont un grand nombre de jeunes Autochtones. À noter que le coordonnateur de l'équité en emploi de Voirie et Services gouvernementaux du Manitoba a présenté une liste de dix stratégies de maintien en poste :

1. Engagement de la haute direction
2. Engagement des syndicats à collaborer avec la direction
3. Rôle clé des gestionnaires (p. ex. rencontres individuelles où les employés autochtones ont toute la latitude voulue pour poser des questions et ainsi remédier à des lacunes en matière de connaissances et de sensibilisation)
4. Importance d'avoir de bons mentors et de bons appuis
5. Politiques plus claires en matière de gestion des ressources humaines
6. Contrôle, mise en application et suivi des politiques
7. Présence d'un Autochtone (ou de membres des autres groupes désignés) dans la gestion des ressources humaines afin d'établir une structure d'entraide

8. Établissement de relations et d'un réseau avec la collectivité autochtone afin de mettre en valeur l'image positive des Autochtones au Manitoba
9. Formation et perfectionnement du personnel
10. Programmes d'aide aux employés découlant d'une collaboration syndicale-patronale

Entente cadre entre la Commission canadienne des droits de la personne et l'Assemblée des Premières nations

En mai 1999, le SCT a convoqué une réunion afin de discuter des progrès accomplis et de permettre le partage des expérience à la suite de la mise en œuvre de l'entente cadre signée avec l'Assemblée des chefs du Manitoba. L'entente cadre avait été conclue en juin 1996, à la suite d'une plainte concernant la sous-représentation des Autochtones dans les ministères et les organismes de la fonction publique. L'entente vise les ministères suivants : Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, l'Agence canadienne de développement international, le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, Revenu Canada (maintenant l'Agence des douanes et du revenu du Canada), la Commission canadienne des grains, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, le ministère des Finances Canada, Industrie Canada, le ministère de la Défense nationale, Pêches et Océans Canada, Environnement Canada, Ressources naturelles Canada, Parcs Canada, Transports Canada et Statistique Canada.

L'entente cadre se termine le 31 mars 2001. L'APN a entrepris une évaluation de l'entente et des progrès réalisés par les signataires qui devrait être publiée au début de 2001.

Réseau d'aménagement pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale

Le Réseau d'aménagement pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale (RA-FPF) a été lancé cette année sous l'égide de la Division de l'équité en emploi et avec l'appui financier du Programme des mesures positives d'équité en emploi. Ce réseau est rapidement devenu le centre de coordination en ce qui concerne les questions d'aménagement qui touchent les employés handicapés. Le RA-FPF donne à ses clients des renseignements sur les politiques et des conseils en matière d'aménagement; il peut également les acheminer vers des programmes et services dispensés par ses nombreux partenaires, notamment le Centre de ressources adaptées de la Commission de la fonction publique et divers centres technologiques ministériels et organismes communautaires qui œuvrent dans le domaine de l'aménagement pour les personnes handicapées.

Au cours de l'exercice 1999-2000, le RA-FPF a dispensé des conseils et de l'orientation à plus de 300 clients, notamment des gestionnaires, des spécialistes des ressources humaines et de l'informatique et, bien entendu, des employés handicapés.

Pour favoriser l'analyse des tendances en matière d'aménagement et coordonner les services aux clients ou l'acheminement de ceux-ci vers ses partenaires, le RA-FPF constitue actuellement diverses bases de données. Ces mécanismes de suivi permettront à la Division de l'équité en emploi du SCT de dispenser des avis opportuns à la direction sur les problèmes d'aménagement auxquels devront faire face les gestionnaires et les employés handicapés dans la fonction publique.

Comités sur l'équité en emploi du SCT

Comités consultatifs de l'équité en emploi du SCT

Les Comités consultatifs de l'équité en emploi du SCT ont été créés en 1997. Ils ont pour mandat de discuter des problèmes et de donner des avis aux représentants des quatre groupes désignés. Les comités ont été créés pour une période de deux ans qui s'est terminée en décembre 1999. La représentation de chaque groupe désigné à ces comités peut varier de 5 à 13 employés qui présentent leur point de vue en tant que membres d'un groupe désigné, lequel peut être différent de celui de leur ministère.

L'assemblée générale annuelle des Comités consultatifs a eu lieu à Ottawa en juin 1999. Les membres ont échangé des idées et des stratégies portant notamment sur les sujets suivants.

Recrutement

On admet généralement qu'une démarche de recrutement doit projeter une image positive de la fonction publique pour attirer les membres des groupes désignés et, simultanément, générer une stratégie de mobilité qui oriente les employés et les recrues vers les cheminements de carrière qui leur sont disponibles.

Maintien en poste

Les participants se sont penchés sur les multiples raisons qui peuvent inciter les employés membres des groupes désignés à quitter un ministère. Ils se sont particulièrement intéressés aux départs volontaires, dont ils ont analysé les raisons positives (p. ex. les promotions, les possibilités de perfectionnement et les départs à la retraite) aussi bien que négatives (p. ex. des valeurs auxquelles on ne peut s'identifier, le harcèlement, la discrimination et les carences en matière d'aménagement). Une stratégie efficace de maintien en poste doit inclure une analyse détaillée des statistiques et des

coûts liés au roulement du personnel; elle doit également faire appel à des mécanismes tels que les entrevues de fin d'emploi et les sondages sur la satisfaction des employés pour comprendre la culture organisationnelle et diffuser largement les valeurs liées au concept d'« employeur de choix », tout en maintenant l'engagement de la direction à l'égard de l'équité en emploi.

Perfectionnement professionnel

Les participants ont recommandé d'obtenir l'engagement de la haute direction pour mettre en œuvre des programmes de formation professionnelle dans le cadre d'une stratégie de promotion du perfectionnement professionnel des membres des groupes désignés. Ils ont également examiné des moyens de répondre aux aspirations professionnelles des employés en période de restructuration.

La Division de l'équité en emploi du SCT s'est inspirée des travaux de ces comités, dont le mandat s'est terminé en 1999. Des projets tels que l'Initiative en développement de carrière pour Autochtones, le livret intitulé *L'équité en emploi pour les femmes... Une question toujours d'actualité*, la nouvelle *Politique sur l'équité en emploi* et la *Politique concernant les aménagements spéciaux pour les employés handicapés* du SCT sont le fruit des travaux de ces comités ou ont été élaborés en collaboration avec eux.

Le SCT s'est également inspiré de l'expertise fournie par d'autres tribunes; il a modernisé sa façon de déléguer ses responsabilités, fait la promotion de l'équité en emploi et obtenu des suggestions et des commentaires sur les politiques, initiatives et programmes. Dans bon nombre de ministères, il y a maintenant des comités actifs, bien organisés et appuyés pour représenter les membres des groupes désignés, que ce soit au niveau national ou régional, des champions de l'équité en emploi dans le groupe de la haute direction et des processus de consultation syndicale-patronale sur l'équité en emploi.

Le SCT a en outre élaboré et approuvé un cadre de dialogue avec les membres des groupes désignés qui comprend trois éléments : un forum des sous-ministres adjoints, un Comité exécutif sur l'équité en emploi et des groupes de travail ponctuels qui se penchent sur des questions spécifiques au besoin. Ces éléments donnent au SCT la souplesse nécessaire pour instaurer et maintenir le dialogue avec ses partenaires.

Ce cadre de dialogue devrait permettre notamment d'établir un échange continu entre les multiples intervenants de l'équité en emploi, ainsi qu'un réseau d'agents de changement de divers niveaux et sphères d'activités qui contribuera à la création d'une fonction publique moderne, innovatrice, représentative et inclusive.

Comité interministériel sur l'équité en emploi

Le Comité interministériel sur l'équité en emploi (CIÉE) demeure le point de convergence des partenariats entre le SCT et les ministères et organismes fédéraux. Au cours de l'exercice 1999-2000, le Comité a tenu cinq réunions regroupant en moyenne 65 participants, notamment des gestionnaires, des coordonnateurs ministériels de l'équité en emploi, des employés des ressources humaines et des membres des groupes désignés. Un représentant du SCT et un représentant d'un ministère se partagent la présidence du Comité. Les thèmes et le contenu des réunions sont déterminés par un comité directeur formé de représentants des organismes centraux et des ministères.

En 1999-2000, les sujets de discussion à signaler ont été les suivants :

- le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale;
- le Conseil national des minorités visibles dans la fonction publique fédérale;
- les diverses initiatives entreprises dans le cadre du Programme des mesures positives d'équité en emploi, notamment l'Initiative en développement de carrière pour Autochtones sous l'égide de Santé Canada;
- le Groupe de travail sur une fonction publique inclusive;
- le Réseau d'aménagement pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale (RA-FPF).

Des tours de table ont également été faits dans les réunions afin de favoriser un réel partage des renseignements et des expériences entre les membres du CIÉE. La Commission de la fonction publique du Canada a fait le point régulièrement sur ses activités de recrutement et sur d'autres initiatives liées à l'équité en emploi. Des exposés spéciaux ont été donnés sur la *Loi sur l'accès à l'information* et *Loi sur la protection des renseignements personnels* et sur la Politique concernant les aménagements spéciaux pour les employés handicapés du SCT.

Les employés responsables de l'équité en emploi dans les régions sont invités à assister à ces réunions lorsqu'ils se trouvent dans la région de la capitale nationale et tous peuvent obtenir l'ordre du jour et les résumés des réunions sur le site Web de la Division de l'équité en emploi. On peut consulter ces résumés, intitulés *Nouvelles de l'équité en emploi. Pour répondre à vos besoins en matière d'équité en emploi*, en cliquant sur « Division de l'équité en emploi », puis sur « Comités ».

Conclusion

Un grand nombre d'institutions canadiennes font face à un double défi démographique : la croissance d'une population multiculturelle et le vieillissement de la population active. La capacité de ces institutions de croître et de s'adapter est une question de chance ou de choix. Pour choisir, il leur faudra se livrer à une réflexion et formuler des principes et des priorités. En 1999-2000, nous nous sommes efforcés d'attirer des travailleurs du savoir et de constituer l'effectif de l'avenir en nous servant du *Cadre pour une saine gestion des ressources humaines dans la fonction publique* du SCT, qui fait la promotion de l'équité en emploi et de la diversité. Dans la poursuite de nos efforts au cours de la prochaine année, nous accorderons la priorité à notre engagement de mieux répondre à l'évolution des attentes de la population en nous inspirant du document *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes : un cadre de gestion pour le gouvernement du Canada*, publié par le SCT en mars 2000.

Les citoyens s'attendent à ce que leurs institutions démocratiques, notamment la fonction publique fédérale, soient le reflet de leurs valeurs et de leurs intérêts. Le document *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes* propose quatre engagements en matière de gestion particulièrement pertinents : une gestion davantage axée sur les résultats, l'engagement de dépenser judicieusement, la nécessité de donner la priorité aux besoins des citoyens et de bien les servir, et celle d'adopter une série de valeurs concrètes dans la prestation des services publics. Tel que le document l'indique : « Les Canadiens et les Canadiennes appartenant aux générations qui ont suivi la Confédération ont bâti un pays prospère, qui valorise de bons rapports entre les citoyens, la diversité, l'ouverture, l'équité et la primauté du droit. Ces idées se sont affirmées et ont mûri pour constituer un ensemble unique de valeurs canadiennes, dont l'autonomie, la compassion et le respect de la démocratie et de ses institutions. Réunies, ces valeurs et d'autres contribuent à définir la société canadienne. »

Une plus grande représentativité contribuera à préserver la pertinence de la fonction publique aux yeux de la population canadienne. Le document *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes* mentionne également que le gouvernement du Canada est déterminé à concevoir, à financer et à exécuter ses programmes et à en évaluer les résultats selon l'optique des citoyens. Une fonction publique représentative sera davantage en mesure de gagner la confiance et le respect de tous les Canadiens et Canadiennes et de servir les intérêts du public. L'équité en emploi nous permet donc de veiller à ce que la fonction publique, en tant qu'institution légitime et démocratique, reflète le profil démographique de la population canadienne qu'elle veut servir.